

Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat



0. FITXA DE REVISIONS

Núm. Revisió:	Data:	Descripció de la Modificació:
1	31/01/2015	Elaboració del primer Pla d'Igualtat

0.1. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

	Nom:	Funció:	Data:	Signatura:
Aprovat per:	Gisele Kohatsu	Comitè Pla Igualtat	31/01/2015	
	Antoni López			
	Mari Merino			
	Fernando Vilariño			
	Josep Lladós	Director General	31/01/2015	

ÍNDEX

	PÀGINES
1. Introducció	3
2. Diagnòstic	4-7
2.1. Context	
2.2. Organigrama	
2.3. Personal segons vinculació	
2.4. Personal segons càrrecs directius	
2.5. Personal segons posició	
2.6. Personal segons accessibilitat i diversitat d'origen	
2.7. Personal segons país d'origen	
2.8. Conciliació de la vida laboral i personal	
2.9. Altres situacions	
3. Principis	8
4. Objectius	9
4.1. Objectius Generals	
4.2. Objectius Específics	
5. Mesures de la política d'Igualtat d'oportunitats	10-11
5.1. Mesures per la garantia i promoció de d'igualtat d'oportunitats	
5.2. Altres indicadors	
6. Cronograma	12-13
7. Pressupost	14
8. Conclusions/Síntesi de l'Estratègia del Pla d'Igualtat	15
9. Bibliografia.....	16

1. INTRODUCCIO

El Centre de Visió per Computador (CVC), com a centre públic de recerca i desenvolupament, considerat com un referent en la creació de coneixement i la seva transferència a la societat, es declara com a una institució pública, catalana, amb vocació internacional, compromesa amb el seu entorn, i defensora en el desenvolupament de les seves activitats dels valors i la pràctica de la llibertat, el pluralisme, la democràcia, la igualtat, la solidaritat i l'equitat.

El CVC compta amb una estructura de personal fix i variable composta per investigadors pre i postdoctorals, personal tècnic i personal de gestió, unes 120 persones de les quals, unes 50 han estat contractades directament pel CVC.

La resta, majoritàriament investigadors, provenen d'universitats com la UAB. El personal d'aquestes universitats s'adscriu al CVC pel desenvolupament de la seva recerca, així com activitats de gestió necessàries pel desenvolupament del centre, particularment, i del sistema de ciència i tecnologia, en general. Les universitats amb les que tenim convenis d'adscripció són les que contracten al personal investigador.

És important mencionar que la majoria d'aquest personal investigador realitza el seu treball científic dins de les nostres instal·lacions, raó per la qual, encara que no siguin contractats pel centre, haurien de complir les nostres regles i procediments. Per això, considerem important un Pla d'Igualtat que sigui general per a tots els tipus de personal existents a la nostra institució.

El CVC en el desenvolupament de les seves activitats evidencia la menor presència de dones en les especialitats científiques i d'enginyeria¹, fet que condiciona la composició del seu personal investigador i tècnic.

Davant d'aquesta realitat, el CVC, a través dels seus òrgans de gestió, pretén garantir la igualtat, promocionar la participació de la dona i facilitar la diversitat, assegurant els canals i mecanismes necessaris per al desenvolupament de les carreres professionals lliures d'assetjament, d'intimidació i de discriminació.

El CVC confia en l'aplicació d'una cultura científica que sigui "sensible al gènere i a la diversitat en tots els seus esforços: individual i social, estructural, institucional i política. Es necessita transparència, responsabilitat i monitoratge en la presa de decisions, l'avaluació, el reclutament, l'atribució i el finançament"². És per això, que cal continuar impulsant mesures de tipus individual, tot i que hi ha una urgència en implementar mesures de tipus organitzatiu.

2. DIAGNÒSTIC

2.1. Context

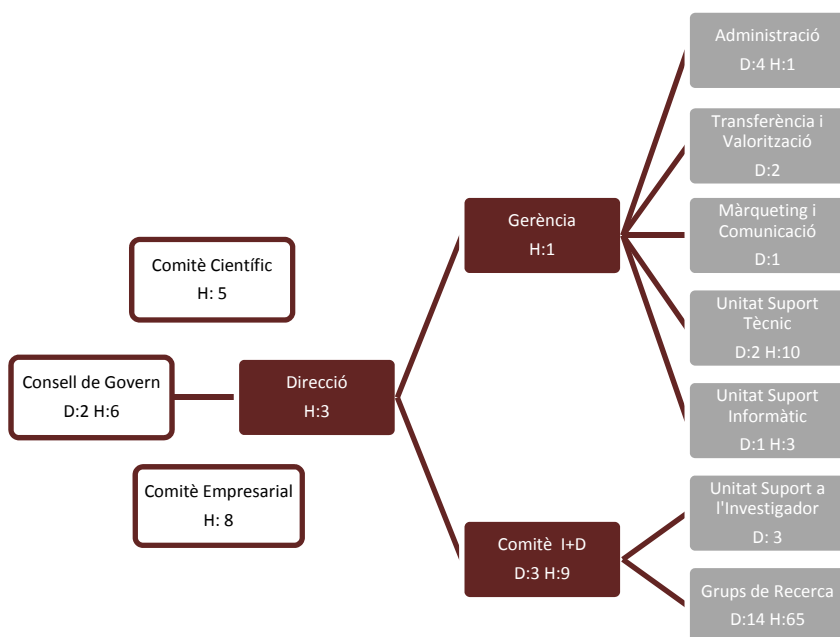
El primer pas realitzat ha estat la realització d'un diagnòstic del centre en matèria d'igualtat. Aquest ha contemplat diferents àmbits com l'accés a l'ocupació, les condicions laborals, la promoció, el llenguatge utilitzat tant en documents interns com externs, la participació del nostre personal en diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat, organització del temps i dels espais. Aquesta diagnosi ens ha permès detectar quins són els aspectes a millorar de l'organització.

Aquest diagnòstic forma part del realitzat per a la confecció del Pla de Desenvolupament de Recursos Humans del centre, pla que conté un gap anàlisi intern, i amb el que s'està realitzant per a la confecció del nou pla estratègic. Per a més informació: <http://www.cvc.uab.es/hrs4r>.

Les dades s'han analitzat des de la **distribució per dedicació** (I+D, suport a la recerca, gestió, etc), fins a la **composició dels òrgans directius**, passant pels col·lectius que suposen **minories** dins del CVC (perspectiva de gènere, persones amb algun grau de discapacitat, per origen, etc).

2.2. Organigrama

L'estructura del CVC es fonamenta en diferents comitès i departaments, encarregats de dirigir i gestionar les diferents àrees del centre. La representació gràfica de la nostra estructura és la que mostrem a continuació:



El CVC té un paper actiu en la designació dels membres dels diferents comitès i departaments, en alguns casos a nivell consultiu (Consell de Govern, Comitès Científic i Empresarial i Direcció) i altres a nivell decisiu (Comitè I+D i tots els departaments).

El CVC està format per diferents categories de personal: investigadors en diferents etapes de la seva carrera investigadora, personal tècnic i personal de gestió. Diferenciem també entre el personal propi del personal adscrit, procedent d'alguna universitat, eminentment de la UAB.

2.3. Personal segons vinculació

2014	PERSONAL PROPI		PERSONAL ADSCRIT	TOTAL
	FIXE	TEMPORAL		
NÚM. DONES	5	7	18	30
NÚM. HOMES	8	21	63	92

Tant el personal propi com l' adscrit són els receptors de totes les polítiques i estratègies desenvolupades pel CVC, tot i que en el disseny i implementació de les mateixes es respecten sempre els marcs de les institucions de referència del personal adscrit al centre.

La composició del nostre personal és un exemple de la realitat del nostre país vers a la presència femenina en l'àmbit científic i tècnic³. Del total d'investigadors del CVC, comptant tant el personal propi com l' adscrit, en particular, el número total d'investigadores és de 17 front els 74 investigadors (segons dades de desembre 2014).

Tot i les limitacions imposades per l'entorn, el CVC vol impulsar mesures que disminueixin aquest efecte, com: sistemes de selecció i avaluació que incentivin la presència femenina, potenciació de lideratge de projectes per part de dones, integració de la perspectiva de gènere a la recerca a través d'accions de difusió dels nostres projectes.

2.4. Personal segons càrrecs directius

En el referent als llocs directius, els càrrecs directius estan integrats únicament per homes, però tota la comunitat CVC forma part del procés de presa de decisions. La presència d'homes i dones en els càrrecs intermitjos és més igualitària; aquests càrrecs intermitjos estan formats pel personal de gestió del centre, llocs en els què es concentra la major part de la presència femenina.

2.5. Personal segons posició

2014	ÒRGANS DE DIRECCIÓ	ÒRGANS INTERMITJOS	RESTA DE LA PLANTILLA	TOTAL
NÚM. DONES	0	7	23	30
NÚM. HOMES	4	11	77	92

Aquests números són un reflex més del context comentat en el què opera el CVC, de la menor presència femenina en les carreres tècniques.

2.6. Personal segons accessibilitat i diversitat d'origen

En aquesta revisió de l'estat del CVC vers a possibles desigualtats, s'han revisat també les instal·lacions per comprovar possibles mancances i millores per a persones amb mobilitat reduïda. Destacar que el nostre edifici està adequat, tant a l'interior com a l'exterior, per a les persones amb algun tipus d'incapacitat. El CVC compta amb una persona en la seva plantilla amb aquestes limitacions.

Un altre col·lectiu que forma part del CVC és tot aquell personal estranger, eminentment correspon a personal investigador.

2.7. Personal segons país d'origen

2014	PAÍS	NÚM. HOMES	NÚM. DONES
	Argentina	2	0
	Brasil	0	1
	Bulgària	1	1
	Colòmbia	1	1
	Estats Units	1	0
	França	3	0
	Grècia	2	0
	Índia	2	0
	Iran	2	0
	Itàlia	3	1
	Països Baixos	2	0
	Perú	1	1
	Regne Unit	1	0
	Romania	1	0
	Rússia	1	1
	Espanya	63	24
	Tunísia	1	0
	Turquia	1	0
	Xile	1	0
	Xina	3	0

Hem detectat que s'hauria de millorar el mecanisme d'acollida i de recollida d'informació, que, actualment, consisteixen en l'acompanyament inicial de la persona per part del grup de recerca/departament al què es vincula la persona nouvinguda i en el voluntarisme en el tractament del informació rebuda, respectivament.

En aquest sentit, es crearà una bústia de suggeriments/persona que continuï el procés de socialització.

2.8. Conciliació de la vida laboral i personal

Respecte a les mesures de conciliació de la vida laboral i personal, no hi ha diferències significatives entre homes i dones. Les persones que s'han acollit a reduccions de jornada per a la cura de fills han estat tant homes com dones. Per exemple, els homes acollits a reducció de jornada durant 2013 i 2014 han estat dos homes front a una dona.

Naixements*	Permisos maternitat	Permisos paternitat	Reduccions de jornada per cura menor
2012	1	0	2
2013	0	3	3
2014	1	1	3

* Dades relatives al personal contractat

No s'ha donat cap cas d'absentisme, reduccions de jornada o permisos d'altres tipus de persones dependents.

Aquestes dades evidencien que la plantilla del CVC és una plantilla jove i que el CVC és flexible en l'ajust de les condicions de treball per a donar resposta a aquestes necessitats.

2.9. Altres situacions

Les titulacions no aporten informació significativa en el àmbit d'aquest anàlisi, pràcticament tot el personal té titulacions superiors, només una minoria de casos a l'àrea d'administració i suport tenen titulacions inferiors (titulacions adequades al lloc de treball).

En relació al personal laboral temporal, tot i la temporalitat d'aquest col·lectiu per ser contractats per projectes de recerca amb durades entre 3 i 5 anys, no s'observa cap situació diferent a la resta del personal del CVC.

En el context del Pla de Recursos Humans del CVC, una de les tasques que s'han desenvolupat ha estat la recopilació de documents i revisió del llenguatge utilitzat als mateixos. Aquesta tasca es farà extensible a la resta de documents del CVC.

3. PRINCIPIS

Els principis rectors del present Pla són els següents:

- a. **No Discriminació:** Mesures necessàries per evitar la discriminació, tant directa com indirecta, en tots els àmbits, entenent com a discriminació els casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret, i no sobre la base de les seves capacitats individuals.
- b. **Satisfacció de les persones:** Disposar de totes les oportunitats per tal de fer realitat la plena integració dels membres del centre en la seva activitat laboral; participar activament en la presa de decisions en els temes que són de la seva competència. Tot això facilitarà l'assoliment dels seus objectius i la seva satisfacció com a persones.
- c. **Transversalitat:** Acceptar la transversalitat de la igualtat entre les persones, aplicant-la en totes les polítiques, nivells, programes i accions del centre, per tal de contribuir a l'efectiva participació del personal en tots els àmbits, i assumint no només la responsabilitat col·lectiva, sinó el compromís de treball efectiu per assolir objectius concrets.
- d. **Proactivitat:** Factor determinant per competir en un entorn contínuament canviant, com és l'actual. És necessari que el centre estigui preparat per respondre anticipadament a les demandes que puguin sorgir de l'activitat de l'entitat i transformar les idees en accions per tal d'obtenir resultats: convertir-se en un agent actiu dels canvis, anticipant-se als problemes i evitant les actuacions reactives.
- e. **Aprofitament del coneixement intern:** L'experiència, l'expertesa i les habilitats dels membres del centre, que han treballat i treballen en les bones pràctiques, són necessàries per assolir un escenari d'igualtat d'oportunitats per a tothom.

4. OBJECTIUS

4.1 Objectius Generals:

Reconeixement de la igualtat i impuls de polítiques transversals que contribueixin a crear condicions i estructures que permetin que la igualtat d'oportunitats sigui real i efectiva.

4.2. Objectius Específics:

- Liderar i promoure des dels òrgans de direcció del centre, polítiques de diversitat i igualtat, donant visibilitat a les mesures adoptades.
- Desenvolupar i implantar polítiques de gestió i plans d'actuació que siguin mesurables i quantificables, incloent sistemes de seguiment transparents.
- Per avaluar l'impacte d'aquestes polítiques s'inclouran indicadors que relacionin les mesures amb la qualitat de la recerca del CVC.
- Transversalitzar la gestió a tots els nivells de l'organització, incloent la direcció, comitès, recerca i serveis.
- Designar un comitè responsable de l'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat i un gestor de la diversitat.
- Equilibrar la composició de gènere i d'altres minories en els comitès científic i empresarial.
- Equilibrar la participació de dones i homes en tots els actes, tant institucionals com en els de recerca, accions de comunicació i difusió.
- Informar, prevenir i formar per evitar qualsevol tipus de discriminació.

5. MESURES DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

5.1. Mesures per la garantia i promoció de la igualtat d'oportunitats

Es presenten les mesures següents en matèria de garantir i promocionar la igualtat d'oportunitats:

MESURA	Creació figura "agent d'igualtat"
Objectiu	Gestionar possibles conflictes Informar i prevenir per evitar qualsevol discriminació Conscienciació, sensibilització i compromís amb la igualtat d'oportunitats
Persones destinatàries	Tot el CVC
Àrea responsable	A designar entre qualsevol persona de la comunitat CVC
Indicador d'avaluació	Núm. incidències gestionades Núm. accions de difusió Instruments/Mecanismes de difusió

MESURA	Gestió de la diversitat i igualtat
Objectiu	Garantir mecanismes de participació de les persones treballadores en la política d'igualtat i de gestió de la diversitat: creació de bústia de suggeriments
Persones destinatàries	Tot el CVC
Àrea responsable	Agent igualtat
Indicador d'avaluació	Bústia de suggeriments/Agent igualtat Núm. propostes rebudes

MESURA	Creació Manual d'estil
Objectiu	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i descripció de llocs de treball: existència d'un manual d'estil on s'estableixen els criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista
Persones destinatàries	Tot CVC
Àrea responsable	Comunicació i Màrqueting
Indicador d'avaluació	Existència del Manual

MESURA	Sistemes de selecció i seguiment transparents
Objectiu	Avalar sistemes de selecció i seguiment transparents i neutres
Persones destinatàries	Tot personal
Àrea responsable	RRHH
Indicador d'avaluació	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i descripció de llocs de treball i tècniques de selecció neutres: existència d'un manual d'estil on s'estableixen els criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista Existència d'una denominació neutra dels llocs de treball: identificació

MESURA	Potenciar lideratge femení
Objectiu	Equilibrar composició de gènere i altres minories Visibilitat de les dones/altres minories en instruments de comunicació de l'empresa
Persones destinatàries	Tot el CVC
Àrea responsable	RRHH. Comunicació i Màrqueting
Indicador d'avaluació	Núm. actes, convocatòries, etc., de visibilitat del lideratge de projectes femenins Núm. jornades portes obertes en actes promocionals de centres i universitats per a promocionar participació dona en carreres tècniques

5.2. Altres indicadors

El CVC compta addicionalment amb una sèrie d'**indicadors de gestió** que recopilen i mostren informació de la tipologia i composició del seu personal. L'anàlisi d'aquestes dades suposen una auto-avaluació constant de la situació del centre. Una de les funcions de l'agent d'igualtat serà el tractament d'aquesta informació per detectar possibles situacions de desigualtat.

Relació d'indicadors de gestió:

- Composició de la plantilla:
 - Segons gènere
 - Segons relació amb l'entitat
 - Segons categoria laboral i posició en el centre
 - Segons procedència
 - Segons titulació

- Mesures de conciliació:
 - Permisos maternitat/paternitat
 - Altres permisos i excedències
 - Temporalitat

6. CRONOGRAMA

TASCA	1r.	2n.	3r.	4rt.	1r.	2n.	3r.	4rt.
	Trim	Trim	Trim	Trim	Trim	Trim	Trim	Trim
	2015	2015	2015	2015	2016	2016	2016	2016
Autoavaluació. Situació de partida Diagnòstic, Mesures i recomanacions								
Elaboració del Pla Polítiques, Mesures, Objectius, Destinataris, Responsables, Indicadors								
Aprovació del Pla								
Presentació, difusió i comunicació del Pla								
Recollida d'informació*. Accions de millora								
Revisió del Pla i noves mesures								
Revisió procediments de selecció, promoció i contractació								
Creació figura Agent Igualtat								
Definició flux/procediment resolució de conflictes								
Creació informe seguiment periòdic								
Revisió documents i procediments de comunicació interna								

Definició de mecanismes de participació i recollida d'informació								
Promoció comportament i llenguatge no sexista. Guia/Manual d'estil								
Comunicació i difusió activitats realitzades								

*Veure punt 5.2. Altres indicadors

7. PRESSUPOST

El CVC destina part dels seus recursos propis a l'elaboració i seguiment de les polítiques d'igualtat, com és la dedicació del seu personal, la seva infraestructura, etc., tal i com es detalla en la següent relació:

- Personal propi: 480 hores (període de 2 anys). Estimació de cost total 12.000€.
 - Primer any: 240 hores, 6.000€
 - Segon any: 240 hores, 6.000€
- Infraestructura del centre: sales de reunions, serveis informàtics, pàgina web institucional, sistema integral de gestió i el repositori documental i de coneixement anomenat CONEIX.

8. CONCLUSIONS/SÍNTESI DE L'ESTRATÈGIA DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	2015	2016
Canalitzar possibles conflictes de manera eficient	Creació figura Agent Igualtat	Existència de la figura	Dotar de contingut a la figura Agent Igualtat i assignar a persona/es Definir flux Resolució Conflictes	Crear model d'Informe periòdic de seguiment
Informar i prevenir	Comunicar valors i principis d'igualtat d'oportunitats	Núm. accions de difusió Mecanismes de difusió	Presentació, difusió i comunicació del Pla Revisió del Wellcome book	Revisió a e-newsletter i altres mecanismes de difusió interna
Conscienciació, sensibilització i compromís amb la igualtat d'oportunitats	Revisió i avaluació anual del Pla d'Igualtat d'Oportunitats	Indicadors de gestió (veure punt 5.2)	Seguiment indicadors	Seguiment indicadors (a incloure en informe periòdic de seguiment)
Garantir mecanismes de participació	Creació Bústia de Sugeriments	Existència de la bústia Núm. propostes	Creació model de recollida i anàlisi de les dades (Coneix)	Entrevista de sortida
Avalar sistemes de selecció i seguiment transparents i neutres	Creació Protocol de revisió Revisió de documents, procediments i protocols relacionats	Existència del protocol Núm. documents, procediments i protocols relacionats revisats	Definició de protocol de creació de procediments	Revisió procediments selecció, promoció i contractació Revisió descripcions llocs de treball
Visibilitat de les dones i altres minories en els instruments de comunicació de l'empresa	Promoció de la recerca i de les dones investigadores	Núm. jornades i actuacions de promoció (participació) Núm. jornades i actuacions de promoció (pròpies)	Participació en jornades portes obertes a instituts i universitats Participació i promoció de debats Actes aniversari CVC	Participació en jornades portes obertes a instituts i universitats Participació i promoció de debats
Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit	Creació i aplicació de Manual d'Estil	Existència del Manual d'Estil Núm. documents, procediments i protocols revisats	Creació del Manual d'Estil	Revisió pàgina web, intranet Revisió tots els documents

Totes les accions d'aquest Pla aniran encaminades a l'objectiu general de la consolidació d'un ambient laboral basat en els principis de respecte a la diversitat, i la gestió eficient d'aquells possibles problemes que hi poguessin aparèixer.

9. Bibliografia

- ¹Libro Blanco. La situación de las mujeres en la ciencia española. Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011, p.105
- ²Brigitte Mühlenbruch i Maren A. Jochimsen, Revista Nature, 2013:41
- ³Las mujeres solo suponen el 29% de los estudiantes de carreras técnicas, 21/01/2015, Webblog de la Universitat Politècnica de Madrid, <https://www.upm.es/e-politecnica/?p=5341>
- Indicadors d'igualtat per a les empreses, proposta d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat, Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes a la feina, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya
- Canal empresa de la Generalitat de Catalunya:
http://canal empresaweb.gencat.cat/ca/02_serveis_per_temes/07_treball_i_treballadors/03_relacions_laborals/06_igualtat_d_oportunitats_integracio_i_insercio_laboral/04_plans_d_igualtat_a_les_empreses/catalog_de_plans_d_igualtat/