

PLAN DE IGUALDADE CITEEC



Centro de Innovación Tecnológica
en Edificación e Enxeñaría Civil



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



XUNTA
DE GALICIA

ÍNDICE DE CONTIDOS:

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ESTRUCTURA DO PLAN	
2.1. ESTRATEXIA	3
2.2. CAMPOS DE ACTUACIÓN	5
2.2.1. SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN	7
2.2.2. CAPTACIÓN E SELECCIÓN DE TALENTO	8
2.2.3. DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL	9
2.2.4. POLÍTICAS DE IGUALDADE E DIV.	10
3. COMISIÓN DE IGUALDADE	11
4. SEGUIMIENTO	11

1. INTRODUCCIÓN:

Preséntase a continuación o Plan de Igualdade do Centro de Innovación Tecnolóxica en Edificación e Enxeñaría Civil (CITEEC).

A pesares do avance, en termos xerais, para as mulleres aínda persisten grandes desigualdades que se asentán na mesma base da nosa sociedade. Interromper a reprodución destas desigualdades dunhas xeracións a outras é a mellor garantía de éxito na mudanza cara a igualdade real entre homes e mulleres. Igualmente é preciso que as persoas integrantes do Centro fagan unha revisión das súas prácticas co fin de detectar e corrixir aqueles sesgos e valores sexistas que se transmiten inconscientemente.

É ben sabido que a área de coñecemento de Enxeñaría e Arquitectura é tradicionalmente un ámbito no que a presenza de mulleres investigadoras debe medrar. É por iso que o Plan de Igualdade do Centro terá como finalidade visibilizar e impulsar a presenza da muller naqueles ámbitos nos que o Centro teña competencia.

Un plan de igualdade é “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo” (Art. 46 da Ley Orgánica 3/2007 para a Igualdade entre Homes e Mulleres).

Ademais, este plan ha de velar tamén pola non discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, tal e como recolle no seu artigo 14 a Constitución Española.

Un punto de partida relevante dende o que se comeza a desenvolver este traballo vén dado pola estratexia da Universidade da Coruña, reflectida tanto no seu Plan Estratéxico UDC 2020 como no feito de ser unha institución asociada ao selo HR Excellence in Research.

Dunha banda, o Plan Estratéxico da Universidade da Coruña establece como obxectivo chave a “igualdade de oportunidades e o fomento dunha cultura de non discriminación”. Doutra, o selo HR Excellence in Research está asociado ao cumprimento da Carta Europea de Investigadores e do Código de Conduta para a Contratación de Investigadores, o que implica, entre outras cousas, que a institución debe procurar acadar un equilibrio de xénero representativo en todos os niveis de persoal e unha política de igualdade de oportunidades na contratación.

Neste sentido, entendemos a igualdade como un proceso estratéxico de recoñecemento, respecto e posta en valor das diferenzas, que se materializa nun compromiso por aplicar ferramentas e accións que posibiliten a construción de entornos inclusivos no seno do CITEEC que xeren cohesión social, desenvolvemento humano e prosperidade.

O plan que a continuación se detalla está moi centrado na igualdade dende a perspectiva do xénero, da igualdade entre mulleres e homes en todos os aspectos do Centro dado que, na actualidade é o problema ao que o Centro se enfronta no seu día a día. Non obstante, definírase unha comisión de igualdade na que se velará pola igualdade en todos os sentidos descritos nesta introdución e será a encargada de modificar todos os aspectos que sexan precisos deste plan, para iles adaptando as diferentes situacións que se dean no Centro co paso do tempo.

2. ESTRUCTURA DO PLAN

2.1. ESTRATEXIA

Este plan debe de servir, en primeiro lugar, para resaltar os estereotipos sexistas que persisten nos centros de traballo, así como visibilizar as mulleres tanto dende a linguaxe, como polos seus logros na sociedade e o coñecemento. Trátase de conseguir a transversalidade, é dicir, introducir a perspectiva de xénero tanto nas medidas adoptadas pola Universidade da Coruña como nas accións emprendidas pola comunidade do CITEEC, co fin de acadar unhas relacións de xénero xustas entre mulleres e homes. En definitiva, debe promover prácticas igualitarias, así como cambios nas relacións de xénero e corrixir o desequilibrio de responsabilidades entre os cargos de xestión.

Considerando todo o anterior, o **CITEEC** diseña un Plan de Igualdade en detalle reflectido como unha actividade específica do Plan Estratéxico.

O Plan de Igualdade parte de dúas estratexias complementarias e imprescindibles:

- **A transversalidade:** que implica promover a integración da perspectiva de xénero na elaboración, aplicación e seguimento de todas as prácticas.
- **As accións positivas:** ou medidas correctoras, de carácter temporal, dirixidas a contrarrestar a desigualdade produto de prácticas sociais, escolares e familiares aparentemente neutras. (invisibilización, naturalización da desigualdade.)

Ademais, establecerá as medidas, as persoas responsables e os indicadores correspondentes para o seu seguimento. En todo caso, serán desenvolvidas as medidas que se sinalan de seguido:

- Establecemento de principios que favorezan a igualdade de criterios de calidade e competencia para impulsar a **presenza da muller nas actividades do Centro**.
- Definición dunha **estratexia de comunicación e difusión** que considere dun xeito destacado o papel da muller na investigación. Promoverase ademais, unha **linguaxe inclusiva** na comunicación interna e externa.
- Desenvolvemento de **campañas de comunicación** que fomenten a presenza da muller na rama de coñecemento da Enxeñería Civil e Arquitectura.



Algunhas das investigadoras do CITEEC

2.2. CAMPOS DE ACTUACIÓN

Defínense polo tanto catro campos actuación para os que se definirán uns obxectivos estratéxicos e as accións positivas que se desenvolverán en cada un deles.

SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN



Destacar a figura da muller investigadora na estratexia comunicativa e de difusión do CITEEC.

CAPTACIÓN E SELECCIÓN DE TALENTO



Asegurar a obxectividade nos procesos de selección e contratación que dependan do CITEEC.

Asegurar que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis axeitadas nun marco de igualdade de trato, con ausencia de toda discriminación.

DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL



Potenciar a contribución das investigadoras do CITEEC no avance e na transferencia de coñecemento.

POLÍTICAS DE IGUALDADE E DIVERSIDADE



Reforzar a presenza de mulleres nas actividades que desenvolva o CITEEC.

2.2.1. SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN



OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Destacar a figura da muller investigadora na estratexia comunicativa e de difusión do CITEEC. Difundindo cultura de igualdade e diversidade para sensibilizar nesta materia.

ACCIÓN POSITIVA	OBXECTO	RESPONSABLE	PRAZO	INDICADOR
Publicacións en RRSS dedicadas á figura das mulleres do CITEEC	Destacar a figura das mulleres na investigación	Equipo de xestión		Publicacións realizadas e impacto das mesmas
Coidar o uso da linguaxe en todo o material producido	Sensibilizar en materia de Igualdade e Diversidade	Equipo de xestión	Continuo	Publicacións
Campañas de sensibilización	Sensibilizar en materia de Igualdade e Diversidade	Equipo de xestión	Cando proceda	Campañas realizadas

2.2.2. CAPTACIÓN E SELECCIÓN DE TALENTO



OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Asegurar a obxectividade nos procesos de selección e contratación que dependan do CITEEC.

Asegurar que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis axeitadas nun marco de igualdade de trato, con ausencia de toda discriminación.

ACCIÓN POSITIVA	OBXECTO	RESPONSABLE	PRAZO	INDICADOR
Garantir a obxectividade na elección da candidatura máis idónea	Garantir a obxectividade nos procesos de selección	Comité de selección	Por proceso de selección	
Comités de contratación "paritarios"	Garantir a obxectividade nos procesos de selección	Comisión de igualdade	Por proceso de selección	Composición do Comité
Uso dunha linguaxe inclusiva nas vacantes a publicar	Garantir o cumprimento da lei nas publicacións das convocatorias	Comisión de igualdade	Por proceso de selección	Enquisa integrantes Centro

2.2.3. DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL



OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Potenciar a contribución das investigadoras da CITEEC no avance e na transferencia do coñecemento, tratando de garantir a igualdade de oportunidades naquelas accións que dependen directamente do Centro.

ACCIÓN POSITIVA	OBXECTO	RESPONSABLE	PRAZO	INDICADOR
Plans de formación	Garantir a competencia e o desempeño	Equipo de xestión	Anual	Enquisa integrantes Centro
Distribución da carga de traballo	Distribución de responsabilidades	Dirección Científica	Continuo	Enquisa integrantes Centro
Plans de formación en igualdade	Mellorar o coñecemento sobre que é e que significa a igualdade de oportunidades	Comisión de igualdade	Plans de formación en igualdade	Mellorar o coñecemento sobre que é e que significa a igualdade de oportunidades

2.2.4. POLÍTICAS DE IGUALDADE E DIVERSIDADE



OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Reforzar a presenza de mulleres nas actividades que desenvolva o CITEEC.

ACCIÓN POSITIVA	OBXECTO	RESPONSABLE	PRAZO	INDICADOR
Flexibilidade e adaptación de horarios	Facilitar a vida laboral e familiar	Dirección Científica	Cando proceda	Enquisa integrantes Centro
Paridade nos órganos de xestión do CITEEC	Responsabilidades nos comités de toma de decisións	Dirección Científica e Técnica Comisión de igualdade	Cando proceda	Composición dos órganos de xestión

3. COMISIÓN DE IGUALDADE

Dentro do organigrama do CITEEC defínese unha Comisión de Igualdade que velará polo cumprimento do presente plan e de todas aquelas situacións que se sobreveñan no tempo.

Esta comisión estará formada por entre 3 e 6 representantes dos colectivos que se autodefinan como perxudicados por algún aspecto do Centro e non formarán parte deste ningún dos integrantes dos órganos directivos do mesmo.

Serán funcións desta comisión:

- Velar para que se cumpra o principio de igualdade de trato e oportunidades.
- Evitar a discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- Velar polo desenvolvemento e cumprimento da lexislación para a Igualdade.
- Realizar unha enquisa anual entre o persoal integrante do Centro.
- Estudar e valorar as peticións, queixas e suxestións relativas ao cumprimento dos principios de Igualdade e do presente Plan, por parte das persoas integrantes do CITEEC.

4. SEGUIMIENTO

Para acadar o éxito do plan é precisa unha avaliación da execución do Plan de Igualdade. Dita avaliación permitirá obter información do grao de implantación e permitirá obter información fiable para unha readaptación do mesmo se fora precisa.

O sistema de seguimento e avaliación será coordinado pola Comisión de Igualdade do CITEEC que contará para esta tarefa coa axuda do Equipo de Xestión.

Para verificar o cumprimento realizarase anualmente unha enquisa ás persoas integrantes do Centro para comprobar o alcance e eficacia das accións positivas que se establecen no plan e para recoller as suxestións que neste plan non se encontren reflexadas.

Por outra banda, anualmente farase un reconto dos indicadores que se describen no plan, para que, xunto coa enquisa, se garanta o seu cumprimento.



ENXEÑARÍA CIVIL E EDIFICACIÓN SUSTENTABLES E INNOVADORAS



Centro de Innovación Tecnológica
en Edificación e Enxeñaría Civil

Campus de Elviña, S/N.
15008, A Coruña
T: 981 167 000 EXT: 5185 // F: 981 167 179



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Campus
Sustentabilidade



XUNTA
DE GALICIA