



COMITÉ DE IGUALDAD DEL CEBAS

COMPOSICIÓN



Purificación Martínez Melgarejo
pmelgarejo@cebas.csic.es
2ª Planta



David Beltrán Riquelme
dbeltran@cebas.csic.es
3ª Planta



M. Pilar Truchado Gambao
ptruchado@cebas.csic.es
3ª Planta



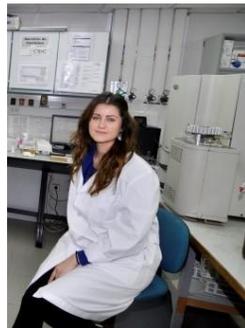
Begoña Monreal Atencia
bmonreal@cebas.csic.es
Planta baja-Administración



Silvia Leboreiro Molero
sleboreiro@cebas.csic.es
Finca



Maria Hurtado Navarro
mhnavarro@cebas.csic.es
4ª Planta



Cristina Romero Trigueros
cromero@cebas.csic.es
1ª Planta



Micaela Carvajal Alcaraz
mcarvaja@cebas.csic.es
Responsable comité
1ª Planta



Victoria Selma García
mvselma@cebas.csic.es
ViceDirectora



Pedro Martínez Gómez
pmartinez@cebas.csic.es
Director

ACTIVIDADES

- **Diagnóstico del CEBAS y observatorio**
 - Realización de un estudio sobre la situación actual en materia de igualdad dentro del centro, identificando brechas de género, dificultades en la conciliación, sesgos en oportunidades de promoción, etc.
 - Observatorio de Igualdad que recopile datos periódicos sobre la evolución de estas cuestiones, asegurando un seguimiento continuo y promoviendo la toma de decisiones basada en evidencias.
- **Espacios para conciliación**
 - Desarrollo de iniciativas para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, como la promoción del teletrabajo, horarios flexibles o la habilitación de espacios físicos donde los trabajadores puedan atender necesidades familiares puntuales.
- **Charlas sobre igualdad. Mensajes en píldoras**
 - Organización de sesiones formativas y charlas con expertos en igualdad de género, diversidad e inclusión. Difusión de mensajes cortos y accesibles en distintos formatos (carteles, correos electrónicos, redes internas) con información clave sobre igualdad, sesgos inconscientes, corresponsabilidad, etc.
- **Fomento de liderazgo**
 - Implementación de programas de mentoría y formación para potenciar el liderazgo de mujeres y otros colectivos infrarrepresentados en puestos de responsabilidad. Creación de redes internas de apoyo y visibilización de referentes dentro del centro.

ACTIVIDADES

- **Fomento de la visibilidad**

- Puesta en marcha de campañas para reconocer y destacar el papel de las mujeres en la investigación y el ámbito científico dentro del CEBAS.
- Organización de eventos y publicaciones que resalten logros, proyectos y avances impulsados por mujeres en el centro.

- **Cambio en el lenguaje**

- Revisión de la documentación institucional y de comunicación para garantizar un uso inclusivo del lenguaje, eliminando términos sexistas o sesgados.
- Formación y sensibilización sobre la importancia de la comunicación inclusiva en el ámbito profesional y académico.

- **Actuaciones frente el acoso**

- Difusión del protocolo del CSIC de actuación frente a situaciones de acoso o discriminación por razón de género.
- Todo el comité serán personas de referencia para gestionar de forma confidencial las denuncias y asesorar a las personas afectadas.

- **Espacio en web del comité**

- Desarrollo de una sección específica en la web del CEBAS dedicada al Comité de Igualdad, con información sobre actividades, normativa, recursos y contacto. Publicación de informes de avances, testimonios, guías de buenas prácticas y materiales formativos accesibles para toda la comunidad del centro.

- **Buzón de sugerencias**

- Implementación de un buzón físico y digital donde el personal pueda compartir inquietudes, propuestas y denuncias relacionadas con la igualdad de género. Garantía de confidencialidad y respuesta efectiva a las sugerencias, con informes periódicos sobre las mejoras implementadas a partir de estas aportaciones.

La necesidad de igualdad en el entorno laboral del CEBAS-CSIC es fundamental:

1. **DIVERSIDAD Y CREATIVIDAD:** La inclusión de personas de diferentes géneros, razas, edades y antecedentes fomenta una mayor diversidad de ideas y perspectivas, lo que puede llevar a soluciones más innovadoras y creativas.
2. **MEJORA DEL CLIMA LABORAL:** Promueve la igualdad contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y respetuoso. El personal que se siente valorado y tratado de manera justa tiende a estar más satisfecho y comprometido con su trabajo.
3. **ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO:** Las empresas que demuestran un compromiso con la igualdad suelen ser más atractivas para los talentos diversos. Y además, mejora también la retención de ese talento.
4. **AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD:** Un entorno laboral inclusivo puede resultar en un aumento de la productividad, ya que el personal se sienten más motivado y apoyado para dar lo mejor de sí.
5. **CUMPLIMIENTO LEGAL Y ÉTICO:** Fomentar la igualdad es también una responsabilidad legal. Cumplir con las leyes de igualdad y no discriminación evita problemas legales y mantiene una buena reputación.
6. **IMPACTO EN LA SOCIEDAD:** Los centros de trabajo que promueven la igualdad son ejemplo y modelos.
7. **DESARROLLO PROFESIONAL:** La igualdad en el entorno laboral permite que todo el personal tenga las mismas oportunidades desarrollo profesional, lo que es esencial para un entorno investigador, competente y motivado.