

Polítiques i bones pràctiques de l'iHC per a la igualtat efectiva, el benestar, el feminisme i la diversitat

L'Institut d'Història de la Ciència (iHC), d'acord amb les polítiques i valors de la UAB, està compromès amb el foment d'una cultura inclusiva que promogui el benestar, la igualtat, la diversitat i mantingui un entorn laboral, d'aprenentatge i social en el qual es respectin els drets i la dignitat de tot el seu personal i alumnat.

L'iHC vol que el seu entorn de treball sigui un espai segur, divers, inclusiu, amable i respectuós amb tota persona que hi treballa i/o hi participa de manera esporàdica. Un entorn de treball segur, divers, inclusiu, amable i respectuós ho ha de ser també amb el medi ambient.

Aquest document proposa mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de qualsevol tipus de diversitat. Recomana estratègies i bones pràctiques a adoptar entre totes. Tots els col·lectius de l'iHC tenen un paper en la creació d'un entorn inclusiu, segur i agradable de treball.

1 Objectius

1. Promoure un entorn positiu en què les persones siguin tractades amb justícia i respecte, i que permeti a tothom créixer i prosperar.
2. Avançar cap a la igualtat efectiva entre els membres de la comunitat, prevenint i eliminant les discriminacions per raó de sexe, raça, classe, edat, cultura, capacitisme, cos, etc.
3. Proporcionar un marc per a la conciliació familiar.
4. Afavorir la cura entre els membres de la institució.
5. Implicar a tota la comunitat per promoure un entorn segur, respectuós i inclusiu.

2 Eixos

2.1 Cultura de la igualtat i la diversitat

Objectius:

- Fer visible el compromís de l'iHC amb la igualtat, la diversitat i el feminisme, tot integrant-los com a principis transversals del centre.
- Incorporar la sensibilitat i el respecte ambiental com a principi transversal del centre.
- Desenvolupar i millorar els coneixements de les persones membres de l'iHC en aquesta matèria i dotar-les d'habilitats per abordar millor les qüestions de gènere i de diversitat.
- Proposar i dur a terme accions que sensibilitzin el conjunt de l'iHC en relació a la igualtat, el feminisme i la diversitat.

Recomanacions i exemples de mesures que s'encoratgen (sense pretensió d'exhaustivitat):

- Establir, donar suport i visibilitzar una comissió d'igualtat pròpia de l'iHC que sigui representativa i inclusiva.
- Usar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de la institució, tant internes com externes.
- Promoure la formació periòdica de les persones membres de l'iHC en temes d'igualtat, cures i atenció a la diversitat.
- Crear un espai dedicat a aquestes qüestions que sigui visible a la pàgina web.
- Col·locar una bústia als passadissos de l'iHC on poder adreçar incidències.
- Fomentar la cultura de la igualtat i atenció a la diversitat en tots els òrgans i esdeveniments on participi l'iHC com a organització, ja siguin locals, nacionals o internacionals (per exemple, en comissions, societats científiques, congressos, etc.).
- Procurar la contractació d'esdeveniments amb empreses i cooperatives que tinguin en compte els principis promoguts en aquest document.
- Establir borses d'ajut i pensar en altres menes de suport a les persones amb familiars dependents al seu càrrec.
- Incorporar polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Emissió de comunicats compromesos a la web de la institució en dates significatives (11F, 8M, etc.).
- Afegir als missatges institucionals alguna frase breu d'implicació amb aquestes polítiques. Així com encoratjar als membres de l'iHC a fer-ho en les seves comunicacions.

- Donar visibilitat a aquest document i al de «Política de compromís de l'iHC per a un entorn segur, incliusiu i lliure de violències»: penjar-los a la web, fer-los circular entre totes les persones de la institució, fer-lo arribar a les noves incorporacions, fer recordatoris anuals o bianuals, etc.

2.2 Composició de l'iHC, dels seus òrgans de govern i d'altres òrgans decisoris i representatius

Objectius:

- Promoure la paritat en els òrgans de govern de la institució tenint en compte la composició de l'Institut (la disponibilitat de membres).
- Garantir la presència de collectius infrarepresentats en una proporció adequada a cada circumstància.
- Afavorir la conciliació familiar.
- Promoure el lideratge de persones de collectius infrarepresentats.

Recomanacions i exemples de mesures que s'encoratgen (sense pretensió d'exhaustivitat):

- Afavorir l'equitat en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional a l'iHC.
- Afavorir la contractació de persones de collectius infrarepresentats a l'iHC.
- Adequació de les bases de totes les convocatòries de l'iHC per afavorir la inclusió (per exemple, incloure barems afavoridors per diversitat i per maternitat i/o altres situacions de cures).
- Considerar informació sobre la situació de les persones candidates: situació familiar, sexe, origen ètnic, diversitat, etc.
- Procurar paritat i diversitat a les llistes de persones candidates a formar part de tribunals, comissions de treball, avaluacions, etc., en proporcions adequades a cada circumstància.
- Procurar que hi hagi paritat i diversitat en les llistes de persones candidates a la cobertura de vacants.
- Incentivar la paritat i diversitat en la incorporació de nous membres a l'iHC, ja siguin permanents, temporals, visitants, postdocs o predoctorals.
- Afegir explícitament un missatge d'encoratjament per a la contractació de persones diverses en els correus electrònics de crida per a la incorporació a la institució.
- Aplicar criteris de no discriminació i afavoridors de la diversitat, si s'escau, a les convocatòries d'ajudes i a totes les crides de recerca i docència

2.3 Organització i funcionament de l'iHC

Objectius:

- Afavorir la conciliació familiar
- Promoure una repartició de tasques equitativa i equilibrada, en especial aquelles que son poc reconegudes o més invisibles, com ara les d'organització o coordinació de seminaris i d'activitats docents; i les d'organització i cura dels espais (qui recull després del pica pica? qui apaga l'ordinador després d'un seminari?).
- Afavorir espais de treball segurs, respectuosos, diversos i inclusius.
- Promoure el respecte ambiental.

Recomanacions i exemples de mesures que s'encoratgen (sense pretensió d'exhaustivitat):

2.3.1 Projectes de recerca, grups, comissions de treball

- Procurar la paritat sospesada en funció de les circumstàncies.
- Fomentar el lideratge de persones de col·lectius infrarepresentats a l'iHC.
- Fomentar projectes docents i de recerca amb contingut feminista i inclusiu, sigui per temàtica, per aproximació, per organització i/o sensibilitat, etc.
- Presentar les dades de l'iHC de manera que es facin visibles les diversitats. Desagregar aquestes dades per sexe, origen i per altres variables de diversitat en balanços, memòries, informes anuals, etc.

2.3.2 Activitats, esdeveniments, conferències, congressos, etc.

- Programar tota activitat acadèmica (seminaris, reunions de treball, congressos, tallers, etc.) en hores lectives i dins un horari laboral que permeti la conciliació. En la mesura del possible evitar programar esdeveniments per la tarda i en cap de setmana. Inclous els no presencials.
- Procurar la contractació de serveis externs a entitats que representin i respectin els principis i bones pràctiques promoguts en aquest document (càterings de comerç just, cooperatives, km 0, *environmental-friendly*, disseny de pòsters, editorials, etc.).
- Dedicar uns minuts al començament dels actes organitzats per l'iHC per a explicar els principis i codi de bones pràctiques de l'institut. Tant en aquells actes de caràcter docent (màster, doctorat) com en aquells que son de recerca (en projectes, congressos, tallers, etc.).
- Fomentar l'elaboració d'un document abreujat de les polítiques, bones pràctiques i compromisos que es pugui incloure en projectes i distribuir entre els participants d'activitats dutes a terme per l'iHC.

- Establir punts liles, espais segurs i/o persones *ombudsperson* en les activitats organitzades per la institució.
- Establir torns de paraula preferencials per a col·lectius com ara predocs, PAS, temporals i altres persones de col·lectius que puguin estar infrarepresentats. Facilitar la seva veu en reunions, seminaris, conferències, etc.
- Fer explícita la repartició de tasques informals en l'organització d'esdeveniments, procurant que sigui paritària i sense distinció d'estatus.
- Fomentar que els i les membres de l'iHC respectin les paraules dels i les demés, que mostrin autocontrol en les discrepàncies, així com que evitin atacs personals i *ad hominem*.
- Condemnar tota conducta ofensiva cap a una altra persona i que pugui crear un ambient intimidant, hostil o abusiu (contacte físic inapropiat; acudits inapropiats; desqualificacions verbals; comentaris degradants; coqueteigs, avenços o proposicions sexuals ofensives repetides vegades; etc.) (veure el document específic: «[Política de compromís de l'iHC per a un entorn segur, inclusiu i lliure de violències](#)»).
- Valorar la conveniència i possibilitat d'oferir servei de canguratge en ocasions que ho puguin requerir.

2.3.3 Publicacions, premis

- Incrementar el nombre de dones i d'altres col·lectius diversos en les candidatures de premis, actes de reconeixement, etc.
- Crear premis exclusius per a dones i col·lectius minoritzats.
- Assegurar-se que jurats, comitès de publicacions, etc. siguin diversos en termes de gènere, origen, edat, trajectòria, etc.

2.3.4 Altres

- Promoure el respecte al temps de repòs i oci (evitar emails, trucades i missatges fora d'horari laboral, durant les vacances i en cap de setmana).
- Promoure el respecte al medi ambient en les activitats que s'organitzen i en el dia a dia a l'Institut: ús de material reciclable, evitar envasos i plàstic, separar residus, ús mesurat de calefaccions i aires condicionats, etc.

2.4 Entorn lliure de violència

Objectius:

- Afavorir un entorn lliure de violència, assetjament i discriminacions.
- Crear una cultura inclusiva i segura per les víctimes i per qui les defensa.

- Vetllar per la implicació de tota la comunitat iHC en la prevenció i condemna de la violència.
- Estendre-ho a totes les organitzacions/actes on participi l'iHC.

Recomanacions i exemples de mesures que s'encoratgen (sense pretensió d'exhaustivitat):

- Establir una política clara sobre violències sexuals, assetjament i altres abusos de poder (veure el document específic: «[Política de compromís de l'iHC per a un entorn segur, inclusiu i lliure de violències](#)»)
- Formació periòdica per a l'equip de direcció i per tot el professorat i personal de l'iHC.
- Difusió del document «[Política de compromís de l'iHC per a un entorn segur, inclusiu i lliure de violències](#)» a totes les persones de l'organització i a totes aquelles que, no essent de la pròpia organització, participen en activitats d'aquesta, com estudiantat, professorat del màster i doctorat que no és de l'iHC, co-tutors de TFG, TFM i tesis, co-PIs de projectes, etc.

3 Àmbit d'aplicació

Aquesta política s'aplica a totes les persones membres de l'iHC, independentment de la seva vinculació permanent o temporal i la seva dedicació plena o compartida amb altres departaments o institucions. S'inclou també a tota persona que exerceixi activitats a l'iHC, com ara professorat del màster propi que ve d'altres institucions, persones participants convidades a seminaris, tallers, congressos, etc., co-PIs de projectes, co-supervisores de treballs i tesis, i al públic i estudiantat ocasional o permanent.

Aquesta política s'aplica també en tots els espais on tenen lloc activitats vinculades a l'iHC i/o que es duen a terme en el context d'una activitat de l'iHC, ja siguin espais formals o informals, en persona o en línia, dins o fora de les instal·lacions pròpies de l'iHC.