

Los centros de investigación y universidades deben **comprometarse públicamente** con la igualdad de género como un valor fundamental de su institución y desarrollar **políticas y prácticas** que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida académica y laboral, actuando como prescriptores en materia de igualdad y dando ejemplo.

Por ello, se proponen sentar las bases para materializar este compromiso que se reflejan en este **decálogo**:

1. Incorporar activamente la **perspectiva de género** en todos los ámbitos de la organización, tanto en la propia actividad científica como en la gestión y los procesos internos de las organizaciones.
2. Impulsar la paridad a todos los niveles de la organización, promoviendo que los **comités, paneles y espacios de toma de decisiones** estén equilibradamente representados por mujeres y hombres, y que se tome en cuenta la perspectiva de género en la toma de decisiones.
3. Establecer un **sistema de seguimiento** que permita evaluar regularmente los avances hacia la igualdad de género y ajustar las políticas y prácticas en consecuencia.
4. Desarrollar estrategias que contribuyan a eliminar los obstáculos que dificultan el **desarrollo profesional** de las mujeres en la entidad.
5. Realizar, publicar y difundir análisis regulares para identificar las brechas de género en términos de **remuneración**, y utilizar estos datos para tomar medidas concretas para eliminar la brecha salarial de género.
6. Incluir **formación y sensibilización** en igualdad de género para todo el personal de la organización.
7. Incorporar criterios de igualdad en la **comunicación**, asegurando que toda la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, incentivando el impacto social de las investigaciones con perspectiva de género para favorecer el avance en la transformación social.
8. Desarrollar políticas y medidas que garanticen la **conciliación de la vida familiar, laboral y personal** promoviendo la **corresponsabilidad** de todas las personas de la organización, incluyendo aquellas tareas menos meritorias pero que son facilitadoras de la organización, y suponen una carga de trabajo.
9. Desarrollar medidas y políticas para garantizar **espacios seguros** libres de violencia de género, contribuyendo a un entorno de trabajo amable fundamentado en el respeto a **todas las identidades y realidades**.
10. Impulsar **redes de colaboración** y participar en iniciativas tanto internas como externas a la organización que tengan como objetivo avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.