

# Pla d'igualtat de gènere 2022-2023

## Index

1. Rerefons .....	1
2. Objectius principals.....	1
2.1. Equilibri vida-feina i cultura organitzativa.....	2
2.1.1 Augment de les competències de gènere entre el personal de Notus.....	2
2.1.2 Incorporació dels temes relacionats amb el gènere en la normativa interna .....	2
2.1.3 Lliurar el PIG a les incorporacions recents com a part del paquet de benvinguda	2
2.1.4 Desenvolupar una eina per al monitoratge intern de dades desagregades per sexe .....	3
2.1.5 Promoció de l'equilibri entre treball i vida.....	3
2.2. Integració de la dimensió de gènere en el contingut de recerca.....	4
2.2.1 Reforç de la popularització del gènere en totes les àrees temàtiques.....	4
3. Qui, com, quan .....	4

## 1. Rerefons

Notus: recerca social aplicada (Notus) és una organització de recerca sense ànim de lucre fundada al març del 2013 a Barcelona, Espanya, com a una associació de professionals.

La missió de Notus és desenvolupar activitats de recerca usant metodologies rigoroses científicament amb un enfocament interdisciplinari amb l'objectiu de proveir assistència tècnica a actors del sector públic i privat compromesos amb la igualtat de gènere, inclusió social i sostenibilitat.

Les àrees de recerca temàtiques principals són l'ocupació i les relacions laborals, el desenvolupament local, la pobresa i inclusió social, i el gènere.

Les activitats de Notus inclouen desenvolupar estudis i informes; donar assistència tècnica a entitats públiques i privades per a dissenyar, gestionar i avaluar polítiques i programes, així com organitzar seminaris i tallers.

Notus treballa amb diversos actors institucionals: administracions públiques i agències, organitzacions sense ànim de lucre, universitats i centres de recerca – a nivell local, regional, nacional, europeu i internacional.

Notus adopta la igualtat de gènere com un dels seus principis essencials i reconeix els múltiples beneficis de la igualtat de gènere en la qualitat i impacte de la recerca.

## 2. Objectius principals

Secundant-se en l'experiència existent sobre gènere dels membres de Notus, i en línia amb els nous criteris d'elegibilitat de Horizon Europa, l'anàlisi de la igualtat de gènere en l'organització ha identificat reptes en dues àrees temàtiques :

- 1) Equilibri vida-feina i cultura organitzativa.
- 2) Integrar la dimensió de gènere en el contingut de recerca.

## 2.1. Equilibri vida-feina i cultura organitzativa

### 2.1.1 Augment de les competències de gènere entre el personal de Notus

**Per què?** Les competències de gènere entre el personal són clau per a avançar en igualtat de gènere en l'organització. Fins i tot sent la igualtat de gènere un principi essencial de Notus, el nivell de competències de gènere és desigual.

**Metes:** Augmentar el nivell de competències de gènere entre el personal de Notus i donar l'oportunitat de discutir temes interns relacionats amb el gènere.

**Com?** Un taller de formació participatiu sobre els prejudicis de gènere inconscients.

**Indicadors:** Nombre de membres de Notus i del seu personal que participen en el taller.

**Resultat:** Temes d'igualtat de gènere interns discutits i competències generals sobre gènere augmentades.

### 2.1.2 Incorporació dels temes relacionats amb el gènere en la normativa interna

**Per què?** La normativa interna són documents operatius que descriuen els procediments interns de l'organització. Procediments clars donen suport a la transparència i responsabilitat; els principis de la igualtat de gènere i inclusivitat han de ser declarats explícitament.

**Metes:** Atorgar reconeixement institucional dels principis d'igualtat de gènere i inclusivitat.

**Com?** Una anàlisi acurada dels procediments interns és dut a terme.

**Indicadors:** Nombre de procediments rellevants modificats per a incloure temes d'igualtat de gènere.

**Resultat:** Normativa interna revisada, incloent-hi l'ús de llenguatge no sexista en tots els idiomes operatius de Notus (català, castellà i anglès).

### 2.1.3 Lliurar el PIG a les incorporacions recents com a part del paquet de benvinguda

**Per què?** És fonamental que tot el personal acabat de contractar sàpiga que la igualtat de gènere i la inclusivitat són l'essència de l'estructura organitzativa de Notus.

**Metes:** Augment del coneixement dels principis d'igualtat de gènere i inclusivitat en l'organització.

**Com?** Lliurant una còpia del PIG al personal recentment contractat en el moment del començament del contracte.

**Indicadors:** Nombre de membres del personal als quals se li lliura una còpia del PIG.

**Resultat:** Inclusió del PIG en el paquet per al personal recentment contractat.

#### 2.1.4 Desenvolupar una eina per al monitoratge intern de dades desagregades per sexe

**Per què?** Recopilar informació del personal desagregada per sexe permet reflectir desigualtats de gènere potencials a l'hora dels processos de decisió, en la contractació i el progrés en la carrera professional.

**Metes:** Monitoratge de la disgregació per sexes en els membres i les diferents categories de personal, i adoptar mesures correctives en cas de necessitar-les.

**Com?** Creant una eina de monitoratge que doni informació desagregada per sexes dels membres de Notus, així com de les categories, relació laboral i tipus de contracte del personal de Notus. Aquest document és gestionat per l'oficial administratiu. És discutit cada any en l'assemblea general de Notus.

**Indicadors:** La informació desagregada per sexe dels membres i el personal de Notus, per categoria, relació laboral i tipus de contracte.

**Resultat:** Una eina de gestió per a monitorar la informació desagregada per sexe. Aquesta nova eina hauria de ser establerta en 2022.

#### 2.1.5 Promoció de l'equilibri entre treball i vida

**Per què?** Aconseguir un equilibri entre feina i vida personal condueix a menor risc d'estrès laboral i major productivitat. Encara que Notus sempre ha proporcionat flexibilitat quant a l'horari de treball i flexibilitat per a combinar treball presencial i remot, no hi ha regulació formal del dret a desconnectar-se i els criteris de flexibilitat quant a l'horari de treball i teletreball necessiten un major debat.

**Metes:** Adoptar una normativa sobre el dret a desconnectar-se, horari i teletreball flexibles per a permetre al personal millorar el seu equilibri entre treball i vida.

**Com?** Establint una normativa interna sobre el dret a desconnectar-se, horari de treball i teletreball flexibles.

**Indicadors:** Nombre de membres del personal que es beneficien de: el dret a desconnectar-se; horari de treball flexible; teletreball flexible.

**Resultat:** Normativa sobre el dret a desconnectar-se, horari de treball flexible i teletreball flexible. Aquesta nova normativa hauria de ser establerta en 2022.

## 2.2. Integració de la dimensió de gènere en el contingut de recerca

### 2.2.1 Reforç de la popularització del gènere en totes les àrees temàtiques

**Per què?** El coneixement és assumit normalment com a neutre quant al gènere. I no obstant això, obviar l'anàlisi de sexe i gènere sovint condueix a errors cognitius, oportunitats perdudes per a la recerca i la innovació, i reforça les desigualtats de gènere en la societat. Integrar la dimensió de gènere en el contingut de recerca millora la qualitat i impacte de la recerca i innovació assegurant-se que és rellevant per a les necessitats, expectatives i valors del conjunt de la societat. La igualtat de gènere és una de les principals àrees temàtiques de recerca de Notus, encara que esforços addicionals són necessaris per a reforçar l'ús comú del gènere en altres àrees temàtiques.

**Metes:** Reforçar la popularització del gènere en totes les àrees temàtiques de recerca i en totes les etapes, tant en la recerca com en els projectes d'assistència tècnica.

**Com?** Un taller participatiu en cada àrea temàtica sobre integrar la dimensió de gènere.

**Indicadors:** Nombre de tallers temàtics; nombre d'empleats de Notus participants del taller.

**Resultat:** Competència per a atendre l'anàlisi de sexe i gènere en totes les àrees temàtiques augmentada.

## 3. Qui, com, quan

**Qui:** El PIG és aprovat per l'assemblea general de Notus. La junta executiva de Notus és responsable de la seva implementació.

**Com:** La implementació del PIG comptarà amb almenys el 10% dels recursos que la junta dedica a gestió.

**Quan:** El PIG cobreix el període 2022-2023. Cada any un informe de monitoratge dels indicadors i autoavaluació serà fet públic entre el personal de Notus. L'informe pot proposar canvis en mesures o noves mesures. Serà debatut i aprovat en l'assemblea general de Notus.

L'Assemblea Ordinària de Notus amb data 19 de juliol de 2024 aprova prorrogar el Pla d'Igualtat 2022-2023 per al període 2024-2025 mentre s'elabora el nou Pla d'Igualtat 2025-2027



Joan Antoni Serra  
President  
Barcelona, 20 de juliol de 2024