

notus

recerca social aplicada
investigación social aplicada
applied social research
recherche sociale appliquée

Plan de igualdad de género 2022-2023

Índice

- 1. TRASFONDO 1
- 2. OBJETIVOS PRINCIPALES 1
 - 2.1. EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO Y CULTURA ORGANIZATIVA.....2
 - 2.1.1 Aumento de la competencia de género entre el personal de Notus2
 - 2.1.2 Incorporación de temas relativos al género en la normativa interna2
 - 2.1.3 Entrega del PIG al personal recién incorporado como parte del paquete de bienvenida2
 - 2.1.4 Desarrollo de una herramienta para el control interno de los datos desagregados por sexo3
 - 2.1.5 Promoción del equilibrio entre vida y trabajo3
 - 2.2 INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL CONTENIDO DE INVESTIGACIÓN 4
 - 2.2.1 Refuerzo de la cultura dominante del género en todas las áreas temáticas 4
- 3. QUIÉN, CÓMO, CUÁNDO 4

1. Trasfondo

Notus: investigación social aplicada (Notus) es una organización de investigación sin ánimo de lucro fundada en marzo del 2013 en Barcelona, España, como una asociación de profesionales.

La misión de Notus es desarrollar actividades de investigación usando metodologías rigurosas científicamente con un enfoque interdisciplinario con el objetivo de proveer asistencia técnica a actores del sector público y privado comprometidos con la igualdad de género, inclusión social y sostenibilidad.

Las áreas de investigación temáticas principales son el empleo y las relaciones laborales, el desarrollo local, la pobreza e inclusión social, y el género.

Las actividades de Notus incluyen desarrollar estudios e informes; dar asistencia técnica a entidades públicas y privadas para diseñar, gestionar y evaluar políticas y programas, así como organizar seminarios y talleres.

Notus trabaja con diversos actores institucionales: administraciones públicas y agencias, organizaciones sin ánimo de lucro, universidades y centros de investigación – a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional.

Notus adopta la igualdad de género como uno de sus principios esenciales y reconoce los múltiples beneficios de la igualdad de género en la calidad e impacto de la investigación.

2. Objetivos principales

Apoyándose en la experiencia existente sobre género de los miembros de Notus, y en línea con los nuevos criterios de elegibilidad de Horizon Europa, el análisis de la igualdad de género en la organización ha identificado retos en dos áreas temáticas:

- 1) Equilibrio vida-trabajo y cultura organizativa.
- 2) Integrar la dimensión de género en el contenido de investigación.

2.1. Equilibrio entre vida y trabajo y cultura organizativa

2.1.1 Aumento de las competencias de género entre el personal de Notus

¿Por qué? Las competencias de género entre el personal son clave para avanzar en igualdad de género en la organización. Aun siendo la igualdad de género un principio esencial de Notus, el nivel de competencias de género es desigual.

Metas: Aumentar el nivel de competencias de género entre el personal de Notus y dar la oportunidad de discutir temas internos relacionados con el género.

¿Cómo? Un taller de formación participativo sobre los prejuicios de género inconscientes.

Indicadores: Número de miembros de Notus y de su personal que participan en el taller.

Resultado: Temas de igualdad de género internos discutidos y competencias generales sobre género aumentadas.

2.1.2 Incorporación de los temas relacionados con el género en la normativa interna

¿Por qué? La normativa interna son documentos operativos que describen los procedimientos internos de la organización. Procedimientos claros dan apoyo a la transparencia y responsabilidad; los principios de la igualdad de género e inclusividad deben ser declarados explícitamente.

Metas: Otorgar reconocimiento institucional de los principios de igualdad de género e inclusividad.

¿Cómo? Un análisis cuidadoso de los procedimientos internos es llevado a cabo.

Indicadores: Número de procedimientos relevantes modificados para incluir temas de igualdad de género.

Resultado: Normativa interna revisada, incluyendo el uso de lenguaje no sexista en todos los idiomas operativos de Notus (catalán, castellano e inglés).

2.1.3 Entregar el PIG a las incorporaciones recientes como parte del paquete de bienvenida

¿Por qué? Es fundamental que todo el personal recién contratado sepa que la igualdad de género y la inclusividad son la esencia de la estructura organizativa de Notus.

Metas: Aumento del conocimiento de los principios de igualdad de género e inclusividad en la organización.

¿Cómo? Entregando una copia del PIG al personal recién contratado en el momento del comienzo del contrato.

Indicadores: Número de miembros del personal a los que se le entrega una copia del PIG.

Resultado: Inclusión del PIG en el paquete para el personal recién contratado.

2.1.4 Desarrollar una herramienta para el monitoreo interno de datos desagregados por sexo

¿Por qué? Recopilar información del personal desagregada por sexo permite reflejar desigualdades de género potenciales a la hora de los procesos de decisión, en la contratación y el progreso en la carrera profesional.

Metas: Monitoreo de la disgregación por sexos en los miembros y las diferentes categorías de personal, y adoptar medidas correctivas en caso de necesitarlas.

¿Cómo? Creando una herramienta de monitoreo que dé información desagregada por sexos de los miembros de Notus, así como de las categorías, relación laboral y tipo de contrato del personal de Notus. Este documento es gestionado por el oficial administrativo. Es discutido cada año en la asamblea general de Notus.

Indicadores: La información desagregada por sexo de los miembros y el personal de Notus, por categoría, relación laboral y tipo de contrato.

Resultado: Una herramienta de gestión para monitorear la información desagregada por sexo. Esta nueva herramienta debería ser establecida en 2022.

2.1.5 Promoción del equilibrio entre trabajo y vida

¿Por qué? Alcanzar un equilibrio sano entre trabajo y vida personal conduce a menor riesgo de estrés laboral y mayor productividad. Aunque Notus siempre ha proporcionado flexibilidad en cuanto al horario de trabajo y flexibilidad para combinar trabajo presencial y remoto, no hay regulación formal del derecho a desconectarse y los criterios de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo y teletrabajo necesitan un mayor debate.

Metas: Adoptar una normativa sobre el derecho a desconectarse, horario y teletrabajo flexibles para permitir al personal mejorar su equilibrio entre trabajo y vida.

¿Cómo? Estableciendo una normativa interna sobre el derecho a desconectarse, horario de trabajo y teletrabajo flexibles.

Indicadores: Número de miembros del personal que se benefician de: el derecho a desconectarse; horario de trabajo flexible; teletrabajo flexible.

Resultado: Normativa sobre el derecho a desconectarse, horario de trabajo flexible y teletrabajo flexible. Esta nueva normativa debería ser establecida en 2022

2.2. Integración de la dimensión de género en el contenido de investigación

2.2.1 Refuerzo de la popularización del género en todas las áreas temáticas

¿Por qué? El conocimiento es asumido normalmente como neutro en cuanto al género. Y sin embargo, obviar el análisis de sexo y género a menudo conduce a errores cognitivos, oportunidades perdidas para la investigación y la innovación, y refuerza las desigualdades de género en la sociedad. Integrar la dimensión de género en el contenido de investigación mejora la calidad e impacto de la investigación e innovación asegurándose que es relevante para las necesidades, expectativas y valores del conjunto de la sociedad. La igualdad de género es una de las principales áreas temáticas de investigación de Notus, aunque esfuerzos adicionales son necesarios para reforzar el uso común del género en otras áreas temáticas.

Metas: Reforzar la popularización del género en todas las áreas temáticas de investigación y en todas las etapas, tanto en la investigación como en los proyectos de asistencia técnica.

¿Cómo? Un taller participativo en cada área temática sobre integrar la dimensión de género.

Indicadores: Número de talleres temáticos; número de empleados de Notus participantes del taller.

Resultado: Competencia para atender el análisis de sexo y género en todas las áreas temáticas aumentada.

3. Quién, cómo, cuándo

Quién: El PIG es aprobado por la asamblea general de Notus. La junta ejecutiva de Notus es responsable de su implementación.

Cómo: La implementación del PIG contará con al menos el 10% de los recursos que la junta dedica a gestión.

Cuándo: El PIG cubre el periodo 2022-2023. Cada año un informe de monitoreo de los indicadores y autoevaluación será hecho público entre el personal de Notus. El informe puede proponer cambios en medidas o nuevas medidas. Será debatido y aprobado en la asamblea general de Notus.

La Asamblea Ordinaria de Notus con fecha 19 de julio de 2024 aprueba prorrogar el Plan de Igualdad 2022-2023 para el periodo 2024-2025 mientras se elabora el nuevo Plan de Igualdad 2025-2027



Joan Antoni Serra
Presidente
Barcelona, 20 de julio de 2024