

Plan de Igualdad de Género (2022-24)



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ROL DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	5
3. PRINCIPALES ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES ASOCIADAS.....	6
3. MONITOREO.....	13

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente Plan de Igualdad de Género (PIG) ha sido creado para enmarcar los principales valores que deben cumplir todas las personas socias, trabajadoras y colaboradoras que forman parte del ecosistema del Institut de Recerca Urbana de Barcelona, en adelante IDRA. Éste se establece con el fin de prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso o segregación, así como potenciar el bienestar en el entorno organizacional a través de iniciativas afirmativas específicas.

El Plan de Igualdad de Género ha sido elaborado por el Comité de Igualdad de Género (en adelante CIG) de IDRA en cumplimiento de la [Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025](#) y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género e Integración de la Perspectiva de Género. También se ajusta al marco jurídico nacional pertinente:

- La Constitución Española expresa la obligación de las autoridades públicas de promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva (artículo 9.2) y el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o género (artículo 14).
- El Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 establece el concepto de “equidad de género” como un valor que han de promover los organismos públicos catalanes, e incluye la igualdad y los derechos de las mujeres en diversos artículos (4.3, 19.2, 40.8, 41.1, 41.2, 41.3).
- En los últimos 15 años se han aprobado una serie de leyes y normas que han supuesto un punto de inflexión en la elaboración de las políticas públicas relacionadas con la igualdad: la ley constitucional 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el real decreto 2/2015 por el que se aprueba el texto consolidado de la ley del estatuto de los trabajadores; el real decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad; el real decreto 902/2020, de promoción de la igualdad salarial; el real decreto 713/2010, sobre el registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Durante el primer término del 2022, el CIG realizó una auditoría interna, utilizando la herramienta de diagnóstico facilitada por la Generalitat de Catalunya (en cumplimiento con la UE) para evaluar el grado de igualdad entre mujeres y hombres para pequeñas organizaciones de menos de 50 trabajadores (como es el caso de IDRA). Este proceso ha permitido definir los puntos fuertes de la entidad (evidenciando un alto grado de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) y sus principales áreas de mejora (aspectos que requieren atención y trabajo para conseguir una igualdad de oportunidades real).

En este sentido, el PIE se ha desarrollado para abordar dichas áreas de mejora y también para consolidar los puntos fuertes de la organización.

El PIE fue aprobado por la Asamblea General de IDRA (principal órgano de gobierno) en abril de 2022 y su periodo de aplicación comprende los años 2022-2024.

2. ROL DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Comité de Igualdad de Género (CIG) es el encargado de identificar las áreas de oportunidad en materia de género e igualdad, a partir de diferentes herramientas de diagnóstico, espacios de capacitación continua, creación de protocolos, así como de brindar apoyo a través de diferentes acciones cotidianas de la organización.

El Comité tiene como objetivos principales la prevención de la discriminación y la violencia de género, la deconstrucción de los sesgos de género, la eliminación de la brecha salarial y de cuidados, el desarrollo de oportunidades de crecimiento igualitario y la ampliación de la perspectiva de género dentro y fuera de la institución.

El CIG realiza reuniones periódicas, en las que se discuten y desarrollan estrategias de intervención que promuevan el trato justo e igualitario en el ámbito de IDRA. Para alcanzar estos objetivos, monitorea los alcances y limitaciones que tiene el PIG como documento orientador y flexible, utilizando indicadores precisos que se nutren de los datos desagregados por sexo/género recolectados. Estos informes se comunican a la Asamblea General para proceder a las correspondientes revisiones y actualizaciones, que posteriormente se trasladan a toda la organización.

Todas estas acciones son posibles gracias a los recursos que se destinan al diseño, implementación y seguimiento del PIG, que incluyen formaciones, auditorías, talleres y actividades generales, entre otras.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES ASOCIADAS

En consonancia con la Guía Horizonte Europa sobre Planes de Igualdad de Género, el actual Plan de Igualdad de Género persigue el fomento y la consolidación de un espacio de trabajo diverso e inclusivo, identificando cinco áreas principales de actuación:

- 1- Armonizar trabajo y vida: fortalecer una cultura organizacional saludable y sostenible.
- 2- Fomentar el camino hacia la igualdad: promover el equilibrio de género en la contratación y el desarrollo profesional.
- 3- Romper el techo de cristal: trabajar sobre la diversidad de género en el liderazgo y la toma de decisiones.
- 4- Adoptar la inclusividad: incorporar la perspectiva de género en la investigación y la docencia.
- 5- Preservar el respeto: elaborar estrategias para prevenir la violencia de género y el acoso sexual.

ACCIONES ASOCIADAS

1- Armonizar trabajo y vida: fortalecer una cultura organizacional saludable y sostenible.

El cierre de la brecha de género se logrará a través de la implementación de diferentes políticas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar, que impliquen una revalorización de las responsabilidades que conllevan y la creación de un claro equilibrio entre estas esferas sociales. Para ello, en IDRA apostamos por la promoción de un entorno inclusivo que contemple los diversos escenarios que conciernen a la salud mental, la enfermedad, las tareas de cuidado, entre otros.

Para lograrlo, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Implementar políticas de trabajo a distancia adaptadas a las demandas específicas de los diferentes roles laborales y requerimientos de las trabajadoras (incluyendo enfermedades o padecimientos crónicos).
- Fomentar un equilibrio más favorable entre el trabajo y la vida privada armonizando eficazmente los compromisos laborales y personales.
- Apoyar a las trabajadoras en la gestión de sus responsabilidades laborales y asistenciales, incluidas las políticas de permisos parentales y no parentales (personas ancianas y otras dependientes).
- Abordar de forma proactiva los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, con el apoyo de una cultura organizacional ética y sostenible.
- Llevar a cabo campañas de concienciación y formación para fomentar una cultura laboral más inclusiva y sensible a las necesidades y experiencias de familias diversas.

Mediante la aplicación diligente de estas medidas, IDRA puede valorar eficazmente el trabajo asistencial como una tarea fundamental que permite el funcionamiento del sistema de trabajo integral y así crear un entorno inclusivo y orientado al futuro que beneficie a todas las trabajadoras y mejore el bienestar general.

2- Fomentar el camino hacia la igualdad: promover el equilibrio de género en la contratación y el desarrollo profesional.

Toda la estructura del IDRA, y en particular el CIG, se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, retención y desarrollo, garantizando que la discriminación en cualquiera de sus formas esté estrictamente prohibida. A través de la promoción de un lugar de trabajo diverso e inclusivo que fomente el crecimiento individual, apuntamos al reconocimiento y la apreciación del valor único que cada trabajadora tiene para la institución en su conjunto.

En IDRA hemos desarrollado una política de selección y empleo no discriminatoria que prohíbe los prejuicios relacionados con el color, la etnia, la nacionalidad, la afiliación política, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, la discapacidad o la religión, entre otros. Nos esforzamos por lograr la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo y fomentamos un entorno de trabajo inclusivo mediante una estrategia integral de contratación, que incluye las siguientes medidas específicas:

- Evitar el lenguaje sexista, capacitista o edadista en todo el proceso de selección, incluido el anuncio de empleo.
- Considerar la paridad de género a la hora de abrir un puesto, especialmente en el caso de funciones jerárquicas.
- Utilizar canales amplios para anunciar los puestos.
- Mantener la coherencia y la equidad en la evaluación de las candidatas mediante entrevistas normalizadas.
- Establecer umbrales claros y objetivos para cada función, de modo que los avances en la carrera profesional estén determinados por la capacidad de cada colaboradora para cumplir con las expectativas informadas.
- Desarrollar iniciativas estratégicas para luchar contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres en materia de retención y desarrollo.
- Realizar entrevistas de salida.
- Revisar los procesos de contratación.

Además, en IDRA reconocemos la importancia de abordar los sesgos inconscientes que puedan estar presentes en las funciones de contratación y en los puestos directivos. Para mitigar el impacto de estos sesgos en la toma de decisiones y en las iniciativas de desarrollo profesional, el personal que ocupe dichos puestos se someterá a programas de formación y concienciación/sensibilización. Con ellos se

pretende informar sobre la existencia de estereotipos, dotando de los recursos necesarios para tomar decisiones equitativas.

Con estas medidas, IDRA pretende crear un entorno de contratación y empleo justo, imparcial y acorde con los principios básicos de la diversidad y la inclusión. Estos elementos sirven para reforzar el compromiso de la organización con la creación de una plantilla que refleje las diversas perspectivas y procedencias, fomentando un ambiente de trabajo enriquecedor y armonioso para todas.

3- Romper el techo de cristal: trabajar sobre la diversidad de género en el liderazgo y la toma de decisiones.

La promoción de las mujeres en puestos de toma de decisiones conlleva un examen exhaustivo de los factores que contribuyen a su infrarrepresentación en tales funciones y el consiguiente estímulo para que las ocupen. Este objetivo global pretende fomentar la igualdad de género tanto a nivel institucional como individual, abarcando todos los procesos, prácticas y políticas organizativas.

Un aspecto clave de este empeño implica aumentar el número y la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Para hacer realidad esta aspiración, se aplican medidas estratégicas que permiten a las mujeres integrarse y mantenerse con éxito en dichos puestos:

- Dirigir formaciones en materia de género a las personas responsables de la toma de decisiones para crear una cultura reflexiva y promover prácticas de toma de decisiones integradoras.
- Adaptar los procesos de selección de personal y nombramiento, garantizando la equidad e imparcialidad en la selección de candidatas y minimizando los prejuicios sexistas. La incorporación de cuotas de género puede facilitar aún más la consecución del equilibrio

de género, promoviendo una representación más equitativa de las mujeres en los puestos jerárquicos.

- Aumentar la transparencia en la composición de los equipos fomenta la responsabilidad e imprime confianza en el proceso, contribuyendo a un panorama de liderazgo más inclusivo y diverso. Estas estrategias globales son la piedra angular para crear un entorno en el que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ocupar puestos de liderazgo y reciban apoyo para permanecer en ellos.

4- Adoptar la inclusividad: incorporar la perspectiva de género en la investigación y la docencia.

En el IDRA, existe una integración significativa de la dimensión de género tanto en las metodologías de investigación y enseñanza como en los informes producidos. Nuestra organización se compromete a cultivar un entorno inclusivo en el que todas las profesionales puedan prosperar y realizar un trabajo de campo y un análisis cualitativo/cuantitativo de alta calidad, teniendo en cuenta los diversos papeles y responsabilidades inherentes a los procesos de investigación y enseñanza.

A través de este empeño, la organización adopta un marco crítico e integral, que permite un análisis exhaustivo de las acciones realizadas. Este enfoque permite dar cuenta de la complejidad detrás del proceso de producción de conocimiento.

Para alcanzar estos objetivos, se desarrollan las siguientes iniciativas:

- Fomentar un ambiente en el que cada formadora e investigadora pueda realizar su trabajo en igualdad de condiciones, considerando los diferentes roles y tareas implicados en los procesos de enseñanza e investigación, respectivamente.
- Constituir un marco teórico y práctico interseccional para llevar a cabo el análisis desde una mirada crítica.

- Aumentar la visibilidad de los resultados en la investigación de todas las personas evitando los prejuicios sexistas.

A través de estos esfuerzos integrados, el IDRA se esfuerza por ser pionero en la promoción de la sensibilidad de género, la equidad y la excelencia académica en todas las facetas de la investigación y la docencia, fomentando un entorno de innovación, diversidad e impacto social positivo.

5- Preservar el respeto: elaborar estrategias para prevenir la violencia de género y el acoso sexual.

La organización mantiene una política estricta contra todas las formas de explotación, acoso y abuso sexuales, haciendo hincapié en la importancia de fomentar un entorno laboral seguro. El acoso sexual, que comprende los comportamientos que ponen en peligro el bienestar de cualquier persona en el lugar de trabajo, se aborda de manera neutral desde el punto de vista del género.

En este ámbito, el objetivo primordial del IDRA es prevenir y combatir cualquier tipo de acoso que se produzca dentro de la organización, dirigido tanto a las trabajadoras como a otras partes implicadas en las actividades de la organización. Para lograrlo, hemos establecido e implantado mecanismos para denunciar incidentes de acoso y discriminación en el lugar de trabajo. Además, nos dedicamos a combatir los estereotipos de género, trabajando activamente para erradicar cualquier actitud negativa o prejuicio existente.

Para traducir estos objetivos en acciones tangibles, se ponen en marcha las siguientes medidas:

- Realizar formaciones internas periódicas para las trabajadoras con el fin de mejorar la concienciación y la comprensión de las cuestiones relacionadas con el acoso, la violencia de género y la identidad de género.

- Organizar sesiones para las partes interesadas y el público en general, centradas en abordar la violencia de género, el acoso y la creación de recursos adecuados para hacer frente a estos retos.
- Revisar periódicamente la política para garantizar su pertinencia y eficacia.
- Promover una cultura de tolerancia cero que se oponga con vehemencia al acoso sexual, la violencia de género y los prejuicios sexistas.
- Crear y comunicar un sistema completo de información y seguimiento accesible a todas las trabajadoras y personas que forman parte del ecosistema de la organización.
- Facilitar reuniones frecuentes del CIG para debatir estrategias e iniciativas de mejora.

A través de estas medidas proactivas, el IDRA demuestra su compromiso inquebrantable con el fomento de un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, en el que todas puedan desarrollarse y contribuir sin miedo al acoso o la discriminación.

4. MONITOREO

Más allá de las acciones de implementación y ejecución, se desarrolla una estrategia específica de seguimiento, informe y evaluación para elaborar los ajustes y actualizaciones correspondientes durante el periodo de vigencia del PIG:

- El uso de datos cuantitativos y cualitativos es fundamental para alimentar el proceso de seguimiento gracias a la desagregación por género/sexo.
- Una vez recopilada esta información por el CIG, los resultados se comunican a la Asamblea General del IDRA, acompañados de las diferentes iniciativas de cambio a considerar como posibles soluciones.
- A continuación, la Asamblea decide cuáles son los cambios que deben introducirse en la política y evalúa las acciones innovadoras que deben llevarse a cabo para garantizar el bienestar dentro de la organización, ponderando especialmente la dimensión de género/sexo.
- Para su posterior aplicación, se informa de las actualizaciones a todas las personas de la organización.