

I PLAN DE IGUALDAD DE EPISTEME. INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

2021-2025



Índice

1. Presentación del I Plan de Igualdad	1
2. Marco Legal.....	2
3. Compromiso de Dirección.....	3
4. Presentación de Episteme. Investigación e intervención social.....	4
5. Resultados del Diagnóstico Participativo	4
6. El plan en base al diagnóstico de necesidades	8
6.1 Objetivos del Plan de Igualdad	9
7. Áreas de Intervención del Plan de Igualdad	9
7.1 Área de condiciones del trabajo.....	11
7.1.1 Acción 1: Flexibilización de horarios y conciliación entre la vida profesional y personal	11
7.1.2 Acción 2: Facilitar herramientas para la desconexión digital y la planificación temporal	11
7.1.3 Acción 3: Amoldar los objetivos del trabajo a una reducción de la jornada laboral	12
7.2 Área de selección del personal.....	13
7.2.1 Acción 4: Currículum ciego	13
7.2.2 Acción 5: Garantizar un equilibrio de CV entre hombres y mujeres	13
7.3 Área de comunicación y lenguaje no sexista.....	14
7.3.1 Acción 6: Elaboración de guía para el uso de contenido audiovisual	14
7.3.2 Acción 7: Elaboración de guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género	14
7.4 Área de salud laboral.....	15
7.4.1 Acción 8: Elaborar y establecer un protocolo por acoso sexual o razón de género	15
7.4.2 Acción 9: Comunicar el protocolo por acoso sexual o razón de género a toda la plantilla de la entidad.....	16
7.5 Área de formación	16
7.5.1 Acción 10: Participación en cursos, jornadas y otras oportunidades de educación en materia de Igualdad de género	16
7.6 Área de documentación y trabajo de campo	17
7.6.1 Acción 11: Creación de un banco de información sobre perspectiva de género en la documentación y el trabajo de campo	17
8. Calendario	18
9. Comisión permanente de Igualdad.....	19
10. Conclusiones	20

1. Presentación del I Plan de Igualdad

Episteme. Investigación e intervención social, nace en 2015 y está integrada por un equipo de investigadoras e investigadores sociales, personas provenientes del ámbito social y de la salud con formación multidisciplinar que enfocan su trabajo en el desarrollo de investigaciones, evaluaciones e intervenciones en el ámbito social.

El I Plan de Igualdad representa de una parte, una oportunidad para diagnosticar la situación actual con enfoque de género de todas las personas que desarrollan su trabajo dentro de Episteme. Investigación e intervención social. De otra, se perfila como un ejercicio de sistematización de las buenas prácticas que se han venido incorporando desde el origen, la visibilización del posicionamiento respecto a la igualdad de género, la localización de las áreas donde debemos hacer mayor énfasis y la adaptación específica del Plan de Igualdad a una asociación de nuestras características.

Episteme. Investigación e intervención social, como entidad de investigación, intervención y evaluación social ha venido incorporando el enfoque de género en el desarrollo de su trabajo. Las personas que la integran tienen nociones sobre la existencia de una realidad desigual donde se producen discriminaciones, nociones que han venido desarrollándose y ampliándose a través de formaciones formales específicas y a través de la participación en movimientos feministas. Sin embargo, entendiendo la igualdad de género como un fenómeno poliédrico donde se requiere una formación, observación y revisión continua el I Plan de Igualdad de la entidad representa una oportunidad para visibilizar y facilitar la información relativa a este aspecto accesible para todas las personas que desarrollan su trabajo bajo el paraguas de la entidad y para aquellas que puedan incorporarse en un futuro.

Es por ello por lo que el presente I Plan de Igualdad 2021-2025 se presenta como una hoja de ruta y una respuesta a partir del diagnóstico participativo de las necesidades específicas detectadas dentro de la asociación con una firme voluntad de ser capaces de detectar cualquier sesgo por motivo de desigualdad de género, visibilizar de forma clara las acciones y mejorar progresivamente en todos los aspectos que conciernen a la igualdad de género.

2. Marco Legal

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integren sean reales y efectivas.

Enmarcado el presente Plan de Igualdad en La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad entre hombres y mujeres. Siguiendo las modificaciones y ampliaciones en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Episteme. Investigación e intervención social, por tratarse de una entidad con un equipo formado por menos de 50 personas no se encuentra en la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, sin embargo, entendemos que adaptar las necesidades a nuestra realidad tanto en número de personas que formamos como en el ámbito de acción donde desarrollamos nuestro trabajo nos permitirá perfilar todavía más la mirada de género como eje central del desarrollo de nuestra asociación.

3. Compromiso de Dirección

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política asociativa y de recursos humanos, es por ello que hemos decidido adquirir el compromiso de trabajar a nivel interno para la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

Es por ello que desde la Asociación **Episteme. Investigación e intervención social** con CIF G66546581 y en su representación David Pere Martínez Oró en calidad de director general declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Asociativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se seguirá proyectando una imagen de la asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en nuestras comunicaciones oficiales como en el desarrollo de nuestro trabajo.

Con el objetivo de que todo el Plan sea un éxito necesitamos vuestra colaboración y apoyo por ello os agradecemos, a partir de este momento vuestra implicación y predisposición para que este proyecto que iniciamos sea un éxito para nuestra organización.

Durante todo el proceso iremos informando a todas las personas que formamos la Asociación.

Quedando a vuestra disposición.

Barcelona, 04 de mayo de 2021

David Pere Martínez Oró, Director Técnico de **Episteme. Investigación e intervención social**

4. Presentación de Episteme. Investigación e intervención social.

Episteme. Investigación e intervención social se constituye en Barcelona como una agrupación internacional de investigadoras e investigadores científicos especialistas en evaluación e intervención social.

Su área de trabajo se enfoca en ofrecer soporte profesional en formación, investigación, evaluación e intervención social en aras de mejorar la implementación de programas y proyectos sociales a través de la innovación en el diseño, la fundamentación teórica y el desarrollo de instrumentos de evaluación, apoyados en la vanguardia científica.

Por su carácter de entidad enfocada a la acción social el enfoque de género es transversal a los proyectos y programas que desarrolla a través de un proceso de documentación específica por la temática social concreta sobre la que se esté trabajando, búsqueda de equidad en las muestras representativas en su trabajo de campo y formación continua en aspectos que conciernen a la integración de la perspectiva de género y las epistemologías feministas en el desarrollo de su trabajo.

5. Resultados del Diagnóstico Participativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo 46.2, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019 establece que con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad se elaborará un diagnóstico que contendrá, por lo menos, las siguientes materias: «proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de género.»

Por las características de nuestra entidad hemos profundizado también en el diagnóstico sobre la comunicación y el lenguaje no sexista y la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y el trabajo de campo.

El diagnóstico participativo se ha llevado a cabo por el equipo formado por dos personas designadas por dirección quienes elaboraron una entrevista auto cumplimentada y anonimizada disponible en Google Forms para todas las personas trabajadoras de Episteme. Investigación e intervención social.

Se realizaron dos entrevistas más directas a dirección y administración.

El objetivo de este diagnóstico es obtener información para su posterior análisis y que éste sirva de base para establecer las prioridades, detectar carencias y márgenes de mejora y definir los objetivos y las acciones del I Plan de Igualdad de **Episteme. Investigación e intervención social**.

Estructura de la entidad

A fecha de realización del diagnóstico participativo, a saber 26 de marzo de 2021, la plantilla de la entidad cuenta con 4 mujeres y 2 hombres en nómina, repartidos entre el Departamento de Administración y el de Investigación y Evaluación. En este último también se cuenta con 2 hombres freelance. Por lo tanto, la plantilla general de Episteme. Investigación e intervención social está equilibrada a nivel de género.

Proceso de selección y contratación

Episteme. Investigación e intervención social siempre ha mantenido un equilibrio en los procesos de selección y contratación. Las ofertas de trabajo se publican en función de las necesidades de cada una. Cuando se buscan investigadoras e investigadores se publican en el Colegio de Antropólogos, en el Colegio de Sociólogos, y en el Colegio de Psicólogos. A parte de las ofertas de trabajo en colegios especializados, se han publicado en plataformas de búsqueda de empleo.

Los criterios de selección de personal son los méritos curriculares. Los CV de los procesos de selección pasan un control de calidad para ver si se ajustan al trabajo que se oferta.

La percepción general de los trabajadores y trabajadoras es que no se observan barreras internas, externas ni sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Respecto a la clasificación profesional, en Episteme. Investigación e intervención social se diferencian 3 departamentos: Administración, Investigación e Intervención y Dirección. En ninguno de los 3 departamentos se hace distinción por género y en todos, la clasificación profesional se hace según convenio. Cabe destacar que el órgano directivo está formado únicamente por hombres por una razón netamente histórica, los dos hombres que lo constituyen fueron los fundadores de la entidad. Tampoco se ha detectado infrarrepresentación femenina, excepto en el órgano directivo por el motivo anteriormente mencionado.

Formación

En Episteme. Investigación e intervención social se facilita toda la formación solicitada por las personas que trabajan en la entidad. La entidad asume los costes de esta formación bajo demanda. A la hora de realizar el diagnóstico, todos los trabajadores y trabajadoras estaban realizando formación en distintos ámbitos. No se detectan diferencias formativas atribuibles al género ni se detectan ámbitos de formación masculinizados ni feminizados.

Debido a la naturaleza académica de las personas que integran la entidad, las trabajadoras y trabajadores tienen, en mayor o menor grado, nociones sobre igualdad de género.

Promoción profesional

Debido a las dimensiones y a la naturaleza de la entidad no existen planes de carrera específicos dirigidos a la sucesión o promoción. La naturaleza de la entidad asociativa sin ánimo de lucro de Episteme. Investigación e intervención social depende en gran parte de la aprobación de financiamiento público, lo que condiciona la existencia de planes de carrera a largo plazo.

Sin embargo, dentro de la entidad hay posibilidades de promoción dentro de los propios programas y proyectos y se estipula tras estudiar cada caso concretamente que el técnico o técnica que trabaja dentro un programa o proyecto pueda dirigirlo revisándose su retribución con el departamento de administración para que sea acorde al convenio colectivo.

Retribuciones

Después de una revisión con el departamento de administración, se ha constatado que los salarios de todas las trabajadoras y trabajadores también vienen determinados por convenio según el perfil profesional. Por lo tanto, los salarios entre hombre y mujeres son equiparados y no existe brecha salarial.

Condiciones del trabajo

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio de Acción Social y todos los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas.

Episteme. Investigación e intervención social utiliza el teletrabajo como método de trabajo generalizado. Toda la plantilla tiene la percepción de que el trabajo telemático le permite conciliar mejor su vida laboral con su vida personal y familiar, valorando también positivamente las facilidades que ofrece la entidad para poder desempeñar esta modalidad de trabajo. En este sentido, se realizan las reuniones estrictamente necesarias y siempre son acordadas por todas las partes implicadas atendiendo a las necesidades personales de cada trabajador y trabajadora.

Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral

La flexibilización del horario laboral que viene aplicando la entidad está valorada muy positivamente por todas sus trabajadoras y trabajadores, ya que a todos ellos y ellas les permite una mayor conciliación con su vida personal y familiar, pudiendo adaptarlo a las necesidades específicas de cada persona.

Sobre la permanencia en el trabajo influenciada por las responsabilidades familiares, las personas que trabajan en Episteme. Investigación e intervención social no perciben como condicionante la permanencia en el trabajo en la entidad por las responsabilidades familiares gracias a la flexibilización horaria y al trabajo telemático.

Respecto a una posible solicitud de reducción de jornada laboral, se detecta margen de mejora respecto a la capacidad de la entidad para amoldar la lógica de trabajo a través de la consecución de objetivos a esta realidad concreta. Se entiende que la responsabilidad que devienen de trabajar por proyectos y los calendarios que se deben asumir marcados por las lógicas del propio financiador podrían dificultar en un escenario de reducción de jornada.

Por otra parte, uno de los ítems analizados en el diagnóstico de necesidades sobre las condiciones del trabajo ha sido la desconexión digital. A menudo, el teletrabajo puede comportar la sensación de disponibilidad absoluta hacia la empresa y la falta de desconexión. En general, la percepción de los trabajadores y trabajadoras es que sí se facilita y se respeta la desconexión digital, aunque no con herramientas específicas que permitan esta desconexión. Se parte del respeto mutuo entre compañeros y compañeras, teniendo en cuenta el horario laboral y las necesidades del resto. Por lo tanto, se hace patente la necesidad de informar sobre herramientas que faciliten la desconexión digital e información sobre gestión del tiempo.

Prevención del acoso sexual y por razón de género

En la entidad no existe un plan sobre prevención del acoso sexual o por razón de género. En el diagnóstico se ve una clara necesidad de realizar e implantar este plan con efecto preventivo, teniendo en cuenta que el acoso también puede producirse online o de forma virtual y que por tanto el futuro plan deberá de integrar ambos escenarios donde se desarrolla el trabajo en Episteme. Investigación e intervención social (On line y off line).

Comunicación y lenguaje no sexista

Los y las trabajadores de Episteme. Investigación e intervención social tienen una percepción general positiva sobre la comunicación y el lenguaje no sexista que se utiliza en la entidad, tanto a nivel interno como externo, atendiendo al uso del lenguaje pero también al contenido audiovisual.

Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y el trabajo de campo

Todas las trabajadoras y trabajadores provienen del campo de las ciencias sociales y son sensibles a la igualdad de oportunidades, aunque se detectan ciertos sesgos a la hora de desempeñar el trabajo. En lo relativo a la documentación se plantea la necesidad de tener una perspectiva de género a la hora de buscar autores y autoras de determinadas disciplinas para equiparar las fuentes de documentación. En cuanto al trabajo de campo, se hace patente la necesidad de continuar fortaleciendo una perspectiva de género en las intervenciones, investigaciones y evaluaciones y de, por ejemplo, entrevistar al mismo número de hombres y mujeres en las investigaciones que lo requieran para evitar posibles sesgos.

6. El plan en base al diagnóstico de necesidades

El plan de igualdad debe ser:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de necesidades nos ha mostrado que **Episteme. Investigación e intervención social** tiene una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres, hace los procesos de selección por criterios objetivos y sin sesgos de género así como que no hay una percepción de barreras para la incorporación de las mujeres en el equipo.

A nivel de promoción, clasificación profesional y retribución tampoco se han encontrado diferenciaciones por género, teniendo todos los trabajadores y trabajadoras las mismas oportunidades y siendo retribuidos en base a su categoría profesional por convenio, sin diferenciación entre hombres y mujeres.

Respecto a la formación, aunque la entidad la facilita según la demanda de sus trabajadores y trabajadoras, se detecta una necesidad de formación específica en igualdad de género y específicamente en seguir ampliando y profundizando en la perspectiva de género aplicada a su labor dentro de la investigación, la intervención y la evaluación social.

Uno de los puntos más valorados por las personas que trabajan en Episteme. Investigación e intervención social son las condiciones laborales, en especial el teletrabajo y la flexibilidad horaria, ya que permiten una buena conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Respecto a la desconexión digital, también hay una valoración positiva de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, aunque se pone de manifiesto que no se dispone de herramientas concretas para dicha desconexión, si no que depende de las herramientas personales y la buena dinámica establecida en la entidad para el respeto de las necesidades del resto de compañeros y compañeras.

Se ha detectado también una buena valoración del uso del lenguaje no sexista en la entidad, aunque se dispone de margen de mejora.

Episteme. Investigación e intervención social no tiene un plan de prevención del acoso sexual o por razón de género. Avanzar en este punto se considera primordial para lograr una igualdad de género real y efectiva dentro de la entidad.

Por último, la integración de la perspectiva de género en nuestro campo concreto de trabajo se percibe como buena, con bastante facilidad para integrarla, aunque también en este campo hay margen de mejora debido a los sesgos que podamos tener así como a la amplitud de lo que engloba la perspectiva de género aplicada.

6.1 Objetivos del Plan de Igualdad

En base al análisis del diagnóstico de necesidades, se establecen los siguientes objetivos:

Centrales:

- Impulsar medidas concretas para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en Episteme. Investigación e intervención social.
- Hacer visible el trabajo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se viene haciendo en Episteme. Investigación e intervención social desde su creación.

Específicos:

- Mantener la política igualitaria de la entidad en materia de selección de personal, promoción, retribución y clasificación profesional.
- Mantener y someter a revisión las condiciones de trabajo para adaptarlas a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores.
- Facilitar herramientas concretas de desconexión digital.
- Formación específica en materia de Igualdad de género.
- Formalizar la comunicación y el lenguaje no sexista.
- Elaborar un plan de prevención del acoso sexual o por razón de género.
- Dotar a la plantilla de herramientas que faciliten la integración de la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo.

7. Áreas de Intervención del Plan de Igualdad

Según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo 46.2, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, «los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres».

Por ello, hemos establecido áreas y acciones en base al diagnóstico de necesidades y a los objetivos. Estas medidas se han estructurado en seis áreas: condiciones del trabajo, selección del personal, comunicación y lenguaje no sexista, salud laboral, formación y documentación y trabajo de campo. Para cada área hemos definido una o varias acciones. Cada acción tiene fecha de inicio y fin, objetivos, descripción, mecanismos de seguimiento y evaluación, personal a quien va dirigido y personal responsable. El resumen de las áreas y las acciones es el siguiente:

Tabla 1 Áreas y acciones vinculadas del I Plan de Igualdad

ÁREA	Nº	ACCIÓN
Área de condiciones del trabajo	1	1.1 Flexibilización de horarios y conciliación entre la vida profesional y personal
		1.2 Facilitar herramientas para la desconexión digital y la planificación temporal
		1.3 Amoldar los objetivos del trabajo a una reducción de la jornada laboral.
Área de selección del personal	2	2.1 Currículum ciego
		2.2 Garantizar un equilibrio de CV entre hombres y mujeres
Área de Comunicación y Lenguaje no sexista	3	3.1 Elaboración de guía para el uso de contenido audiovisual
		3.2 Elaboración de guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género
Área de salud laboral	4	4.1 Elaborar y establecer un protocolo por acoso sexual o razón de género
		4.2 Comunicar el protocolo por acoso sexual o razón de género a toda la plantilla de la entidad
Área de formación	5	5.1 Participación en cursos, jornadas y otras oportunidades de educación en materia de Igualdad de género
Área de documentación y trabajo de campo	6	6.1 Creación de un banco de información sobre perspectiva de género en la documentación y el trabajo de campo

7.1 Área de condiciones del trabajo

7.1.1 Acción 1: Flexibilización de horarios y conciliación entre la vida profesional y personal

Ficha acción número: 1

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: En todo el proceso del Plan

Objetivo: Mantener la flexibilización horaria que se viene aplicando en la entidad para garantizar una buena conciliación entre la vida profesional y personal.

Descripción: Como se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico de necesidades, la flexibilidad horaria que ofrece Episteme. Investigación e intervención social permite a los trabajadores y trabajadoras una buena conciliación entre su vida laboral y su vida personal y familiar, tanto a nivel de horarios laborales como a nivel de reuniones, que siempre son consensuadas entre las partes, respetando las necesidades de cada una. A fecha de elaboración del plan la medida obtiene una buena valoración y se mantiene como acción para poder revisarla y adaptarla en función de las necesidades que se vayan presentando tanto a nivel de entidad como a nivel individual durante la vigencia de este plan.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Entrevistas anuales con toda la plantilla para detectar nuevas necesidades o para constatar que las medidas de conciliación siguen siendo buenas para el total de trabajadoras y trabajadores.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad

7.1.2 Acción 2: Facilitar herramientas para la desconexión digital y la planificación temporal

Ficha acción número: 2

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 28 de febrero de 2022

Objetivo: Dotar de herramientas a los trabajadores y trabajadoras de Episteme. Investigación e intervención social para garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral.

Descripción: Aunque en el diagnóstico de necesidades no se ha detectado una dificultad por parte de los trabajadores y trabajadoras de Episteme. Investigación e intervención social en materia de desconexión digital, sí que se ha puesto de manifiesto la falta de herramientas proporcionadas desde la entidad para lograr esta desconexión. Por lo tanto, es necesario que, a parte de los recursos individuales que tenga cada persona para la desconexión digital, la entidad garantice que toda la plantilla tenga estas herramientas y así favorecer también la conciliación entre la vida

laboral y la vida personal y familiar. Para ello se facilitarán herramientas que permitan desvincular o desconectar el correo profesional del personal, que eviten las distracciones durante el horario laboral, etc. Esta acción se llevará a cabo mediante una carpeta compartida en la nube que permita tener acceso a información sobre la gestión del tiempo y a herramientas que faciliten esta desconexión, como por ejemplo la extensión de Google Chrome o Firefox que limita el tiempo de las webs que pueden distraernos, como las redes sociales. Esta carpeta será colaborativa para que las trabajadoras y trabajadores puedan compartir sus estrategias individuales que les facilitan la desconexión digital.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Entrevistas anuales con los trabajadores y trabajadoras de la entidad para valorar si las herramientas proporcionadas están siendo de utilidad para lograr la desconexión digital fuera del horario laboral.

Revisión de si se ha procedido a la apertura de una carpeta compartida con una serie de herramientas, videos y recursos que faciliten la desconexión digital y la planificación del tiempo.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad y Administración.

7.1.3 Acción 3: Amoldar los objetivos del trabajo a una reducción de la jornada laboral

Ficha acción número: 3

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: En todo el proceso del Plan

Objetivo: Que la entidad sea capaz de amoldar los objetivos de trabajo a una reducción de la jornada laboral en el caso de que esta sea requerida por alguna de las personas que integran la plantilla.

Descripción: En el supuesto de que una persona pidiera una reducción de su jornada laboral, Episteme. Investigación e intervención social tendrá que amoldar los objetivos de trabajo para garantizar que esta reducción de la jornada laboral no afecte a la situación profesional de la persona demandante y poder mantener así una correcta conciliación de su vida laboral con su vida personal y familiar, para evitar que se produzca una discriminación por razón de género.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: En el caso de que alguna persona de la plantilla solicite una reducción de su jornada laboral, la Comisión de Igualdad se entrevistará con esa persona para conocer su percepción sobre si esta petición ha afectado a su situación profesional.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Departamento de Dirección y Comisión de Igualdad.

7.2 Área de selección del personal

7.2.1 Acción 4: Currículum ciego

Ficha acción número: 4

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: En todo el proceso del Plan

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad, eliminando cualquier sesgo inconsciente que facilite la discriminación.

Descripción: Para asegurar dicha objetividad en los procesos de selección, en las ofertas de trabajo se pedirá el currículum ciego, es decir, el currículum sin datos personales (nombre, foto, nacionalidad, género y edad). Esta acción evitará posibles sesgos o prejuicios inconscientes que podamos tener y reforzará lo que ya viene haciendo Episteme. Investigación e intervención social seleccionando los currículums únicamente por méritos y pasando los mismos procesos de calidad para ver si el currículum se ajusta a la oferta que se ofrece. Esta acción dotará a la entidad de más transparencia a la hora de implementar lo que ya se está haciendo en la actualidad. Además, el currículum ciego evitará cualquier otra discriminación o sesgo por discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, etc. Este hecho no impide que se busque un perfil profesional de un género en concreto si éste está infrarrepresentado en la entidad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Revisión de los procesos de selección de personal para comprobar si en las ofertas de trabajo se pide el currículum ciego.

Personal a quien va dirigido: Personal que intervienen en los procesos de selección.

Personal responsable: Departamento de Dirección y Comisión de Igualdad.

7.2.2 Acción 5: Garantizar un equilibrio de CV entre hombres y mujeres

Ficha acción número: 5

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: En todo el proceso del Plan

Objetivo: Garantizar la paridad en el número de CV entre hombres y mujeres.

Descripción: Ante una oferta de trabajo, el equipo o la persona encargada de los procesos de selección del personal deberá garantizar una paridad en el número de CV recibidos entre mujeres y hombres entendiendo los desequilibrios naturales que pueden producirse por la masculinización y feminización de determinados sectores.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Revisión de los procesos de selección de personal para comprobar si se garantiza el equilibrio de CV entre mujeres y hombres en las ofertas de trabajo.

Personal a quien va dirigido: Personal que intervienen en los procesos de selección

Personal responsable: Comisión de Igualdad

7.3 Área de comunicación y lenguaje no sexista

7.3.1 Acción 6: Elaboración de guía para el uso de contenido audiovisual

Ficha acción número: 6

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 20 de abril de 2022

Objetivo: Implementar el uso de contenido audiovisual no sexista facilitando una guía de buenas prácticas acordada y adaptada a la realidad de Episteme. Investigación e intervención social.

Descripción: En cualquier comunicación que contenga contenido audiovisual, tanto interna como externa, se usarán imágenes y vídeos que no contengan estereotipos sexistas. Para ello se facilitará una guía de buenas prácticas donde se especifique claramente el procedimiento a seguir.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Revisión de los contenidos audiovisuales generados y/o distribuidos por Episteme. Investigación e intervención social para garantizar que no existan imágenes sexistas y estereotipadas de mujeres y hombres y que esto se adapten a las guía confeccionada para tal fin.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad

7.3.2 Acción 7: Elaboración de guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género

Ficha acción número: 7

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 20 de abril de 2022

Objetivo: Realizar una guía de buenas prácticas para la integración del lenguaje con perspectiva de género y no sexista que permita visibilizar y dar unas pautas homogéneas y claras para todas las personas externas e internas que tengan encomendada la tarea de realizar comunicaciones desde o para Episteme. Investigación e intervención social.

Descripción: Episteme. Investigación e intervención social utilizará un lenguaje no sexista en cualquier comunicación que se haga desde esta entidad para así evitar discriminaciones y estereotipos. Esta acción se extiende a cualquier documento o comunicación oral que genere la entidad, así como en las ofertas de trabajo y los procesos de selección de personal.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Revisión de los documentos y comunicaciones orales para detectar el uso de lenguaje sexista con el fin de corregirlo. Entrevistas anuales con todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad para valorar la percepción que tiene sobre el uso del lenguaje no sexista en la organización.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad

7.4 Área de salud laboral

7.4.1 Acción 8: Elaborar y establecer un protocolo por acoso sexual o razón de género

Ficha acción número: 8

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 20 de julio de 2021

Objetivo: Desarrollar un protocolo por acoso sexual o razón de género adaptado a las necesidades de Episteme. Investigación e intervención social.

Descripción: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo 48, establece que «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razones de género y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Para dar cumplimiento a este artículo y por el compromiso de la entidad en la igualdad de género y los derechos humanos, es fundamental que la entidad desarrolle este plan para dar respuesta a posibles situaciones de acoso que se puedan generar.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Presentación del Protocolo por acoso sexual o razón de género a la Comisión de Igualdad para su revisión y aprobación.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad

7.4.2 Acción 9: Comunicar el protocolo por acoso sexual o razón de género a toda la plantilla de la entidad

Ficha acción número: 9

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 20 de septiembre de 2021

Objetivo: Comunicar a toda la plantilla de Episteme. Investigación e intervención social la existencia y puesta en marcha del Protocolo por acoso sexual o razón de género.

Descripción: Una vez aprobado el Protocolo por acoso sexual o razón de género, éste debe ser distribuido a toda la plantilla, tanto fija como temporal, para que ésta sea conocedora del posicionamiento de la entidad en referencia a este tema y dispongan de unas líneas de prevención y actuación claras en caso de situación de acoso sexual o por razón de género.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Documento firmado por las personas trabajadoras dentro de Episteme. Investigación e intervención social con independencia de la duración de su contrato donde se certifique que han sido informadas a la entrada en la entidad de la existencia de dicho protocolo.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad, Departamento de Dirección y Departamento de Administración.

7.5 Área de formación

7.5.1 Acción 10: Participación en cursos, jornadas y otras oportunidades de educación en materia de Igualdad de género

Ficha acción número: 10

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: En todo el proceso del Plan

Objetivo: Formación mediante cursos o jornadas relacionadas con la Igualdad de género.

Descripción: Establecer una formación continua para que todo el personal de Episteme. Investigación e intervención social realice un curso o participe en alguna jornada relacionada con la Igualdad de género anualmente, dentro de las horas de formación reguladas por convenio y dentro del horario laboral. Se puede promover, desde la entidad, la participación a un curso o jornada en particular o bien puede ser bajo demanda de cada trabajador y trabajadora.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Revisión anual de la participación de toda la plantilla en cursos o jornadas relativas a la igualdad de género.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad, Departamento de Dirección y Departamento de Administración.

7.6 Área de documentación y trabajo de campo

7.6.1 Acción 11: Creación de un banco de información sobre perspectiva de género en la documentación y el trabajo de campo

Ficha acción número: 11

Fecha principio: 5 de mayo de 2021

Fecha fin: 30 de junio de 2022

Objetivo: Dotar a los trabajadores y trabajadoras de información accesible para integrar la perspectiva de género en el desarrollo de su trabajo.

Descripción: En Episteme. Investigación e intervención social, como entidad de investigación, trabajamos tanto con personas como con datos. Aunque todas y todos provenimos del campo de las ciencias sociales, somos conscientes de que tenemos sesgos que pueden repercutir tanto en el trabajo de documentación como en el trabajo de campo. Para paliar estos sesgos se propone integrar la perspectiva de género a la hora de buscar autoras y autores, equiparando la documentación cuando sea posible, teniendo en cuenta que en determinadas disciplinas la producción de material científico está más masculinizado. En el trabajo de campo y las intervenciones se entrevistarán al mismo número de mujeres que de hombres para no sesgar las investigaciones. Para facilitar esta integración, se creará un banco de información en la nube, accesible para toda la plantilla, con información que facilite a los trabajadores y trabajadoras de la entidad la integración de la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Entrevistas anuales con toda la plantilla para detectar si existen necesidades específicas para integrar la perspectiva de género en todos los departamentos.

Personal a quien va dirigido: Todas las personas que trabajan dentro de Episteme. Investigación e intervención social.

Personal responsable: Comisión de Igualdad

8. Calendario

Este calendario muestra de forma resumida la temporalización en la que se van a llevar a cabo las acciones propuestas en el I Plan de igualdad de **Episteme. Investigación e intervención social.**

	2021							
	5	6	7	8	9	10	11	12
Acción 1	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 2	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 3	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 4	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 5	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 6	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 7	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 8	X	X	X					
Acción 9	X	X	X	X	X			
Acción 10	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 11	X	X	X	X	X	X	X	X

	2022											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Acción 1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 2	X	X										
Acción 3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 6	X	X	X	X								
Acción 7	X	X	X	X								
Acción 8												
Acción 9												
Acción 10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 11	X	X	X	X	X	X						

	2023 - 2025											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Acción 1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 2												
Acción 3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 6												
Acción 7												
Acción 8												
Acción 9												
Acción 10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción 11												

9. Comisión permanente de Igualdad

El presente documento tiene por objeto determinar el régimen de funcionamiento de la Comisión permanente de Igualdad de **Episteme. Investigación e intervención social**.

Objetivo:

La Comisión permanente de Igualdad se constituye para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres en Episteme. Investigación e intervención social y, especialmente, para la implementación del Plan de Igualdad.

Funciones:

1. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.
2. Elaborar informes y/o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de oportunidades.
3. Proponer la modificación del Plan, en su caso, para adaptarlo a nuevas circunstancias de la entidad.
4. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Composición:

Forman parte de la Comisión permanente de Igualdad de Episteme. Investigación e intervención social:

David Pere Martínez Oro, Psicólogo Social y Director Técnico de Episteme. Investigación e intervención social.

Sara Amos Rubio, Socióloga.

Núria Sala Ruiz, Educadora social.

Funcionamiento:

- La Comisión permanente de Igualdad se reunirá con carácter ordinario anualmente y con carácter extraordinario cuando las condiciones o necesidades así lo requieran.
- Las decisiones de la Comisión permanente de Igualdad se aprobarán por mayoría.
- La Comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los asuntos a tratar lo requieran.
- Todas las personas que conforman la Comisión respetaran la confidencialidad de las reuniones.
- Se debe levantar acta de cada reunión de la Comisión.

Barcelona, 04 de mayo de 2021

David Pere Martínez Oro

Sara Amos Rubio

Núria Sala Ruiz



10. Conclusiones

Aunque **Episteme. Investigación e intervención social** es una entidad que no está obligada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a tener un Plan de Igualdad, pero por los valores y el ámbito social en los que trabaja, se ve necesario la realización e implementación de este plan para plasmar las acciones que se vienen haciendo así como establecer nuevas actuaciones que las refuercen y permitan mejorar en los ámbitos en los que existe margen de mejora, incidiendo en las características específicas del trabajo que se desempeña en la entidad.

Tanto en las condiciones del trabajo como en la selección del personal, Episteme. Investigación e intervención social ya tiene una política igualitaria en materia de género. Es por esto que las acciones propuestas en este plan van encaminadas a mantener las acciones que ya funcionan e incidir con mayor profundidad en áreas como la desconexión digital y el amoldamiento de los objetivos del trabajo en caso de solicitud de reducción de jornada laboral. Las acciones de selección del personal propuestas en este plan darán mayor transparencia a los procesos de selección que ya se implementan en la entidad y que garantizan la no discriminación entre hombres y mujeres.

Por otro lado, aunque la plantilla no percibe que la entidad tenga una comunicación sexista, se ve necesario profundizar en la implementación de una comunicación audiovisual y un lenguaje no sexista que abarque a todos los departamentos de la entidad y elimine cualquier discriminación o estereotipo.

Una de las actuaciones de más prioridad del presente Plan de Igualdad es establecer un protocolo por acoso sexual o razón de género, ya que Episteme. Investigación e intervención social no dispone de uno y se percibe como una medida muy importante para poder prevenir y actuar de forma efectiva en caso de que se produzca una situación de acoso sexual o por razón de género.

Respecto a la formación y como ya se ha mencionado en los resultados del diagnóstico, las trabajadoras y trabajadores de Episteme. Investigación e intervención social provienen todas del campo de las ciencias sociales y tienen nociones de género y/o de Igualdad de género. Por este motivo se ve necesario implementar una formación continua en esta materia para que toda la plantilla pueda disponer de recursos y herramientas en Igualdad de género.

Finalmente, cabe destacar que este Plan de Igualdad también pretende impulsar medidas específicas en Igualdad de género para desempeñar el trabajo concreto de la entidad: investigación, intervención y evaluación. Las acciones propuestas en este ámbito van encaminadas a dotar a las trabajadoras y trabajadores de la entidad de herramientas que les permitan incorporar mejor la perspectiva de género en el desarrollo de su trabajo, eliminando sesgos que podamos tener y que pueden afectar a los resultados de nuestro trabajo.

Por todo ello, Episteme. Investigación e intervención social se compromete a llevar a cabo las acciones propuestas en este plan, a revisarlo si es conveniente y a trabajar para que la Igualdad de género sea real y efectiva dentro de la entidad.