

METRA

METODOLOGÍAS TRANSDISCIPLINARES

Plan de Igualdad de Género

Marco de Referencia: Adaptado del modelo SAGE (Horizon 2020)

Duración: 3 Años (con revisiones anuales)

Este Plan de Igualdad de Género (PIG) se adapta al modelo SAGE para ajustarse a la estructura colaborativa y basada en proyectos de METRA. Al ser una organización sin ánimo de lucro dedicada a la investigación transdisciplinaria, el cuidado, la reflexividad y la metodología participativa, este plan no solo busca el cumplimiento normativo, sino la integración profunda de las perspectivas de género en la producción de conocimiento y la acción pública.

1. Preparación y Gobernanza

1.1 Compromiso de la Dirección

- **Adopción Estratégica:** La Junta Directiva/Comité de Dirección adopta este PIG como prioridad estratégica, alineándolo con la misión de METRA de generar "prácticas de conocimiento justas, relevantes y transformadoras".
- **Visibilidad Pública:** Declaración pública en el sitio web y los informes anuales afirmando que la igualdad de género es central para la integridad transdisciplinaria.
- **Asignación de Recursos:** Dedicación de un porcentaje específico del presupuesto anual (ej. 2–5%) a la implementación del PIG (formación, recopilación de datos, auditorías externas).

1.2 Establecimiento del Equipo de Autoevaluación (SISAT)

Composición diversa que incluya:

- 1 representante de la Junta/Comité de Dirección.
- 2–3 miembros del equipo central (género mixto, diversas etapas de carrera).
- 1–2 colaboradores externos o socios comunitarios (reflejando el enfoque de participación de METRA).

Responsabilidades: Recopilar y analizar datos desglosados por género, auditar políticas y proyectos, monitorear la implementación y presentar informes anuales a la Junta.

2. Evaluación de la Línea Base

2.1 Recopilación de Datos (Cuantitativos)

- **Personal y Equipo Central:** Distribución por género según rol, tipo de contrato (permanente vs. freelance/proyecto), análisis de remuneración (tarifas horarias, honorarios) para identificar brechas, y representación en órganos de decisión.
- **Proyectos y Asociaciones:** Equilibrio de género entre participantes en talleres y laboratorios de METRA, y género de socios externos y financiadores.

2.2 Auditoría de Políticas y Prácticas (Cualitativos)

- **Revisión de Documentos:** Contratos, acuerdos de colaboración y código de conducta para lenguaje neutro y términos equitativos.
- **Evaluación de Impacto de Género:** ¿Las metodologías actuales (ej. investigación-acción participativa) excluyen inadvertidamente ciertos géneros? ¿Se consideran las responsabilidades de cuidado en el diseño de talleres intensivos?

2.3 Consulta con Partes Interesadas

Encuesta anónima y 2–3 grupos focales con personal, colaboradores y socios comunitarios para identificar barreras percibidas y sugerencias para integrar mejor el cuidado y la reflexividad.

3. Plan de Acción (Rueda SAGE)

Las siguientes acciones abordan los cuatro cuadrantes de la Rueda SAGE, adaptados al contexto sin ánimo de lucro y transdisciplinario de METRA.

Cuadrante 1: Gobernanza Institucional

Objetivo: Abordar los desequilibrios de género en la toma de decisiones e integrar el género en la gobernanza de METRA.

Problema Identificado	Acción Planificada	Plazo	Responsable	Medidas de Éxito
Falta de paridad de género en roles de liderazgo/toma de decisiones.	Implementar política de "lista equilibrada" para nombramientos en la Junta y liderazgos de proyecto. Meta mínima del 40% de representación de cada género.	Año 1	Junta / SISAT	La proporción de género en la Junta y Jefes de Proyecto alcanza 40:60 o mejor.
El género no está integrado en la planificación estratégica.	Incluir un KPI de "Igualdad de Género" en la revisión estratégica anual de METRA.	Año 1	Comité de Dirección	El informe anual incluye una sección dedicada al progreso del PIG.

Cuadrante 2: Progresión Profesional

Objetivo: Eliminar barreras a la contratación, retención y avance profesional de mujeres y géneros subrepresentados.

Problema Identificado	Acción Planificada	Plazo	Responsable	Medidas de Éxito
Remuneración o reconocimiento desigual para roles similares.	Realizar una auditoría de brecha salarial. Estandarizar las estructuras de tarifas para roles basados en proyectos para garantizar transparencia y equidad.	Año 1	SISAT / Admin	0% de brecha salarial de género para roles equivalentes; estructura de tarifas publicada.
Falta de visibilidad de las mujeres en la investigación transdisciplinaria.	Crear una serie "Enfoque METRA" que destaque las contribuciones de investigadoras y profesionales no binarias en la red.	Continuo	Equipo de Comms	12 perfiles publicados anualmente; aumento de métricas de engagement.
Sesgo inconsciente en la selección de	Formación obligatoria sobre sesgo	Año 1-2	SISAT	100% del personal central

Problema Identificado	Acción Planificada	Plazo	Responsable	Medidas de Éxito
proyectos o asociaciones.	inconsciente y metodologías sensibles al género para todo el personal central y evaluadores de proyectos.			completa la formación; feedback muestra mayor conciencia.

Cuadrante 3: Conciliación y Cuidado

Objetivo: Fomentar un entorno inclusivo que reconozca las responsabilidades de cuidado y diversas formas de ser.

Problema Identificado	Acción Planificada	Plazo	Responsable	Medidas de Éxito
Los plazos de los proyectos y horarios de talleres ignoran las duties de cuidado.	Implementar directrices de "Diseño Amigable con el Cuidado": opciones de participación flexibles, apoyo de guardería para eventos presenciales, evitar horarios pico de cuidado.	Año 1	Dir. de Proyectos	80% de participantes reportan satisfacción con la accesibilidad; guardería provista en 100% de laboratorios presenciales.
Falta de reconocimiento del trabajo de cuidado como labor valiosa.	Valorar y compensar explícitamente el trabajo emocional y de cuidado en los procesos participativos (ej. facilitación, construcción comunitaria).	Año 1	Todos los Proyectos	El trabajo de cuidado está detallado y presupuestado en el 100% de las propuestas de proyecto.
Burnout y cargas de trabajo insostenibles.	Establecer límites claros para la comunicación (ej. sin correos fuera de horario) y promover arreglos de trabajo flexible para todo el personal.	Año 1	Comité de Dirección	La encuesta de personal muestra puntuaciones mejoradas en equilibrio vida-trabajo.

Cuadrante 4: Integración del Género en el Conocimiento

Objetivo: Fortalecer la dimensión de género en la investigación, educación y acción pública (Core de METRA).

Problema Identificado	Acción Planificada	Plazo	Responsable	Medidas de Éxito
La perspectiva de género no está sistemáticamente integrada en los métodos transdisciplinarios.	Desarrollar un "Kit de Herramientas Transdisciplinario Sensible al Género" para practicantes de METRA, incluyendo directrices para facilitación inclusiva y recopilación de datos.	Año 2	SISAT / Expertos	Kit publicado y utilizado en 5+ proyectos; feedback de usuarios positivo.
Las preguntas de investigación pueden pasar por alto impactos específicos de género.	Requerir una "Declaración de Impacto de Género" en todas las propuestas de proyecto de METRA, explicando cómo se abordan las dimensiones de género en la pregunta y metodología.	Año 1	Jefes de Proyecto	El 100% de los nuevos proyectos incluyen una Declaración de Impacto de Género.
Falta de visibilidad del conocimiento de las mujeres en los resultados.	Garantizar autoría diversa y prácticas de citación en todas las publicaciones, informes y productos multimedia producidos por METRA.	Continuo	Editores / Comms	Al menos el 50% de los autores/contribuyentes en los resultados son mujeres/no binarios; fuentes de citación diversas.

4. Estrategia de Implementación

1. **Evento de Lanzamiento (Mes 1):** Reunión interna para presentar el PIG, explicar su importancia e introducir al SISAT.
2. **Plan de Comunicación:** Actualizaciones regulares en boletines y reuniones de equipo. Compromiso público en el sitio web de METRA.
3. **Integración en Proyectos:** El SISAT trabajará con los gestores de proyecto para asegurar que las acciones del PIG (especialmente el Cuadrante 4) estén integradas en el diseño del proyecto desde el inicio.
4. **Formación y Capacitación:** Organizar 2–3 talleres al año sobre metodologías sensibles al género, sesgo inconsciente y ética del cuidado.

5. Monitoreo y Evaluación

5.1 Monitoreo (Continuo)

- **Reuniones del SISAT:** Reuniones trimestrales para revisar el progreso frente al Plan de Acción.
- **Seguimiento de Datos:** Recopilación anual de datos desglosados por género (personal, proyectos, resultados).
- **Informes de Incidentes:** Establecer un procedimiento claro, seguro y confidencial para informar sobre discriminación o acoso basado en el género.

5.2 Evaluación (Anual y Final del Plan)

- **Revisión Anual:** Progreso en KPIs (cuantitativos) y encuesta de personal/socios sobre percepciones de inclusividad y seguridad (cualitativos).
- **Ajuste a Medio Plazo (Año 1.5):** Revisar la efectividad de las acciones y ajustar si es necesario.
- **Evaluación Final (Año 3):** Valoración integral del impacto, lecciones aprendidas y recomendaciones para el siguiente ciclo del PIG.

5.3 Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs)

Gobernanza: % de mujeres/no binarios en roles de liderazgo

Carrera: Brecha salarial de género %; % de personal formado

Vida-Trabajo: % de proyectos con medidas amigables al cuidado

6. Conclusión

Este Plan de Igualdad de Género se alinea con los valores centrales de METRA de cuidado, reflexividad y transdisciplinariedad. Al integrar la igualdad de género en la gobernanza, las prácticas profesionales, la conciliación y la producción de conocimiento, METRA no solo creará un entorno interno más equitativo, sino que también mejorará la calidad, relevancia y justicia de su trabajo transdisciplinario. El plan es un documento vivo, que se revisará y adaptará basándose en el aprendizaje continuo y la retroalimentación.

Próximos Pasos para METRA:

1. Formalizar el SISAT. 2. Realizar la evaluación de la línea base. 3. Refinar las acciones. 4. Lanzar el plan.