

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

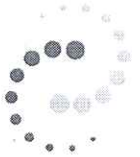
FUNDACIÓN ICAMCyL



ICAMCyL "International Center
for Advanced Materials and Raw
Materials of Castilla y León"

León Technology Park
Main Building
C/ Julia Morros S/N 1st floor
Offices 106-108
24006 Armunia (León), SPAIN

06 Abril 2021



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.	VIGENCIA DEL PLAN.....	4
4.	DIAGNÓSTICO	4
4.1	Revisión del marco normativo.....	4
4.1.1	A nivel internacional.....	4
4.1.2	A nivel europeo.....	5
4.1.3	A nivel estatal	5
4.1.4	A nivel autonómico.....	6
4.2	Análisis de los datos desglosados por sexo sobre el personal y medidas existentes que promueven la igualdad de género.....	6
5.	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	8
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	17



1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación ICAMCyL es una de nuestras prioridades y principio vertebrador de nuestra organización.

Nuestro objetivo es hacer de la equidad un rasgo distintivo en nuestra entidad y transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles y en todas las políticas de la Fundación.

En los últimos años se habla mucho de la sostenibilidad referida a la viabilidad económica y medioambiental de los proyectos. Unir este concepto con el de igualdad ampliará su aplicación. No habrá un futuro sostenible sin igualdad entre personas.

El I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres se pone en marcha para acercarnos un poco más hacia ese futuro, mediante acciones positivas implementadas con eficiencia y eficacia.

Para ello se ha tenido en consideración la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que prevé los Planes de Igualdad, definidos como "conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Por otro lado, la implantación del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres supondrá una serie de beneficios para la Fundación, ya que favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

En este sentido, la motivación y el compromiso del personal de una entidad aumenta considerablemente cuando se siente valorado por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo y va a contribuir a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios.
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral.
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal.
- Mejora de la satisfacción personal.

Además, incrementa la productividad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la entidad en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las empresas y la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar la clientela.
- Conseguir un interés en entrar a trabajar en la empresa (atracción de talento).

Por todo ello, este I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Fundación ICAMCyL pretende lograr una mejora sustancial en el logro de igualdad de oportunidades.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación general al personal de la Fundación ICAMCyL - (Centro Internacional de Materiales Avanzados y Materias Primas de Castilla y León).

3. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación ICAMCyL tendrá una vigencia de dos años. Mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

4. DIAGNÓSTICO

Como señala la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de un informe diagnóstico previo que verifique la situación de mujeres y hombres en la entidad para la cual se proyecta, que señale las desigualdades subyacentes atribuibles al sexo-género y los mecanismos de discriminación indirecta susceptibles de actuar para que, en base a las desigualdades de partida detectadas, pueda elaborarse el conjunto ordenado de medidas que permita reducir, eliminar o prevenir tales desigualdades o mecanismos de discriminación.

El diagnóstico realizado en la Fundación ICAMCyL responde a esa finalidad. El punto de partida para elaborar el I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Fundación ICAMCyL ha sido analizar la situación existente, tanto a nivel normativo como de información interna.

4.1 Revisión del marco normativo

4.1.1 A nivel internacional

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York ,18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: 1975 (México), 1980 (Copenhague), 1985 (Nairobi) y 1995 (Pekín) donde se destacó la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprobó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
- Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidad (1977).
- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción. (Asamblea General de Naciones Unidad de 10 de junio de 2000).



4.1.2 A nivel europeo

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma 1950. Ratificado por España en 1977. El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma 1993).
- Tratado de Roma (1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 119 establecía como obligación de los Estados Miembros garantizar la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 1992): el artículo 6 dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (1997): consolida el principio del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea (Bruselas 2004). Incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene como objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005- 2006). Invita a los gobiernos locales y regionales de Europa a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea.
- Planes de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

4.1.3 A nivel estatal

- Constitución Española de 1978. Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, más conocida como “Ley de Igualdad”. El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de planes de igualdad, que se definen en esta norma como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de sanidad, Servicios Sociales e Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

4.1.4 A nivel autonómico

- Decreto 171/2000, de 13 de julio, por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación para promover la igualdad real de la mujer. En su artículo 4.4 establece que “Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.
- Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León.
- Ley 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Su artículo 14 establece el derecho a la no discriminación por razón de género.
- Plan para la Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

4.2 Analisis de los datos desglosados por sexo sobre el personal y medidas existentes que promueven la igualdad de género

El objetivo del análisis es identificar qué medidas existen en la empresa que promueven la igualdad de género, cuál es la situación de las mujeres y hombres en aspectos como su presencia en la empresa, las condiciones laborales existentes, comprobar la igualdad retributiva o si es posible la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla. Con este diagnóstico se pretende determinar los objetivos que especialmente deben implantarse, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlo.

La Fundación ICAMCYL presenta una presencia equilibrada de hombres y mujeres. En la actualidad la plantilla la forman tres hombres y tres mujeres, siendo estos datos alentadores porque se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.



Composición del equipo por sexo y edad:

	Número absolutos		% sobre el total de personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18 a 35 años	2	1	33,33%	16,67%
35 a 46 años	1	2	16,67%	33,33%
	3	3	50,00%	50,00%

Casi el 70% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido, de lo que se desprende que cuenta con cierta estabilidad. Debido a la composición de la plantilla, el número de mujeres es mayor en el tipo de contrato indefinido. En la actualidad no existen contratos a tiempo parcial

Composición del equipo por sexo y relación laboral:

	Número absolutos		% sobre el total de personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contrato indefinido	2	2	33,33%	33,33%
Contrato temporal	1	1	16,67%	16,67%
	3	3	50,00%	50,00%

Las bajas e incorporaciones producidas en la empresa en el último año no se corresponden en número por lo que, aunque se hayan producido movimientos de personal, la plantilla no se mantiene estable en cuanto al número de empleados si lo comparamos con anualidades anteriores. Las nuevas incorporaciones se producen en su mayoría bajo contratos temporales con posibilidad de pasar a contrato indefinido tras varios meses trabajando adecuadamente en la fundación, mientras las bajas se producen por finalización de contrato, bajas voluntarias o circunstancias de la producción.

En cuanto a organización interna, podría decirse que la Fundación ICAMCYL aplica un sistema jerárquico prácticamente horizontal, en el que la plantilla es dependiente del Director General, salvo en determinados momentos puntuales en los que, debido a una estructura de trabajo por proyectos, se pueden llegar a establecer jerarquías puntuales. Derivado de ello, no existe un protocolo de promoción y evaluación del personal que permita comprobar que los procesos se realizan en igualdad de oportunidades.

Cuando se analiza la presencia de mujeres dedicadas a I+D tanto de investigación como de apoyo su presencia varía. Se observa una presencia exclusiva de investigadores de género masculino y de género femenino en el caso de técnicos y apoyo a la I+D. En la actualidad, el puesto de administrativo es ocupado por un hombre.

Composición del equipo por sexo y nivel laboral:

	Número absolutos		% sobre el total de personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Investigadores	0	2	0,00%	33,33%
Técnicos	3	0	50,00%	0,00%
Administrativos	0	1	0,00%	16,67%
	3	3	50,00%	50,00%



Es, por tanto, necesario incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y tomar medidas para la incorporación de mujeres y hombres en las áreas y puestos en los que están menos representadas.

Es importante velar por la neutralidad del lenguaje que se utiliza en la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo. En toda la comunicación oral o escrita, tanto interna (lenguaje) como externa (imagen de la empresa) se tiene que utilizar un lenguaje y una comunicación no sexista conforme a la igualdad de oportunidades.

Se observa un déficit de formación en materia de igualdad de género en toda la plantilla.

No se puede concluir que exista brecha salarial de género. Por un lado, no existen contratos a tiempo parcial para determinar si existe la brecha por el número de horas trabajadas, es decir, a menos horas trabajadas, menos salario, y que esos contratos a tiempo parcial afecten en su mayoría a mujeres. Por otro lado, no se puede realizar un análisis comparativo entre los sueldos de mujeres y hombres investigadores, técnicos o administrativos de la plantilla, ya que cada uno de los niveles son ocupados o por hombres o por mujeres. No obstante, sería conveniente disponer de un protocolo/política de retribución salarial dentro de la Fundación.

La Fundación ICAMCyL aplica como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal los permisos parentales (y maternas si los hubiera) establecidos por Ley, así como una política de flexibilidad horaria en la jornada laboral y la aplicación de medidas como el teletrabajo debido a la pandemia del covid-19, aunque es necesario revisar y difundir las medidas de conciliación entre la plantilla y estudiar la posibilidad de aplicación de nuevas medidas por si durante la pandemia no se estuvieran aplicando medidas como flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave familiar y/o flexibilización de la jornada para cuidado de personas discapacitadas.

No existe una perspectiva de género en la política de salud laboral, en la que no se han desarrollado formalmente medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, ni la incorporación de riesgos psicosociales (mobbing, síndrome burnout) en la evaluación y prevención de riesgos, habituales en las ocupaciones feminizadas.

5. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Fundación ICAMCyL responde a las prioridades detectadas tras el diagnóstico realizado en la entidad.

Para la articulación de este Plan de Igualdad se han delimitado cinco ejes de actuación:

- Eje 1: Igualdad en el acceso al empleo y en la carrera profesional.
- Eje 2: Política salarial.
- Eje 3: Sensibilización, formación e información en igualdad de género.
- Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5: Salud laboral.

La estructura del Plan de Igualdad es sencilla. Para cada Eje se priorizan una serie de objetivos generales, que se concretan en objetivos específicos, los cuales se materializan en acciones determinadas, evaluables, de las que se indica el personal responsable de su desarrollo, los plazos de ejecución, el coste previsto, así como los indicadores de seguimiento y evaluación.



EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL

Objetivo general 1.1: Fomentar la igualdad de género en la incorporación y atracción de personal.

Objetivos específicos:

- Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.

Acción 1.1: Perfeccionamiento de los procesos de selección.

Medidas:

1. Inclusión de la igualdad de género en las convocatorias de procesos selectivos.
2. Evitar el uso discriminatorio del lenguaje en los procesos de selección.
3. Definición de perfiles profesionales: se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.
4. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección: Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la fundación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.
5. Asegurar que, en las nuevas contrataciones, a igualdad de méritos, se seleccionará al candidato/a del sexo menos representado en el puesto de trabajo.

Responsable: Departamento de Administración / Recursos Humanos

Calendario: toda la vigencia del Plan de igualdad.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Número de convocatorias de procesos selectivos que incluyan materias de igualdad de género.
- Número de convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo.
- % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas.
- Nº de perfiles profesionales elaborados.
- Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales.
- Tipo de criterios empleados en el guion de entrevista.

Objetivo general 1.2: Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.

Objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.
- Eliminar la masculinización-feminización de determinados puestos.



Acción 1.2: Eliminar la segregación vertical.

Medidas:

1. Fomento de la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos.
2. Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo: se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones.
3. Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en los que están subrepresentadas.

Responsable: Director General

Calendario: toda la vigencia del Plan de igualdad.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Proyectos de investigación con participación igualitaria.
- Número de mujeres propuestas en proyectos para puestos de expertas/os o reuniones de expertas/os.
- Nº de mujeres con potencial identificadas.
- Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables.
- Número de mujeres que participan en seminarios, conferencias y congresos.
- Número de mujeres promocionadas a mando intermedios y jefas de proyectos.



EJE 2: POLÍTICA SALARIAL

Objetivo general 2.1: Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución.

Objetivos específicos:

- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Acción 2.1: Revisión de la estructura salarial.

Medidas:

1. Estudio de la estructura salarial con enfoque de género: elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales. En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.
2. Elaborar un protocolo que contenga la política salarial de la entidad.

Responsable: Director General y Departamento de Administración/Recursos Humanos

Calendario: toda la vigencia del Plan de igualdad.

Presupuesto: Si el estudio de las retribuciones diera como resultado la existencia de desigualdades no justificadas, la corrección de estas requeriría ajustes presupuestarios.

Indicadores:

- Criterios retributivos revisados y/o corregidos.
- Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña.
- Tipo de perfiles profesionales ajustados.
- Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.
- Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel.



EJE 3: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo general 3.1: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

Objetivos específicos:

- Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Acción 3.1: Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

Medidas:

1. Realización de acciones divulgativas y de sensibilización, dirigidas a todo el personal, en materia de igualdad de trato y de oportunidades con independencia de la identidad y expresión de género y orientación afectivo-sexual, a través de talleres y jornadas divulgativas, carteles informativos, contenidos en páginas web y redes sociales, manuales de buenas prácticas, etc.
2. Velar por el uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación administrativa, técnica y de investigación que se genere desde las distintas áreas.
3. Se implementarán medidas que refuercen la visibilidad y el papel de las mujeres en las tareas de comunicación y difusión.
4. Se propondrá un curso obligatorio de concienciación-sensibilización para las personas que se incorporen a la Fundación, con una duración de 8 horas lectivas, con objeto de sensibilizar en materia de igualdad de acuerdo a la legislación vigente.
5. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.

Responsable: Departamento de Administración/Recursos Humanos

Calendario: Un evento trimestralmente, durante la vigencia del plan / Toda la vigencia del plan

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Número y tipo de acciones divulgativas y de sensibilización.
- Implantación del curso de concienciación-sensibilización en igualdad.
- Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo.
- Nº y tipo de documentación revisada y modificada.
- Tipo de canales de difusión empleados.
- Nº de participantes en los eventos de sensibilización, desagregado por sexo.
- Tipo de contenidos de igualdad abordados en los a eventos de sensibilización.

Objetivo general 3.2: Eliminar la segregación horizontal y vertical.

Objetivos específicos:

- Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género.



- Formar en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

Acción 3.2: Formación en materia de Igualdad de oportunidades.

Medidas:

1. Se fomentará la formación en temas de perspectiva de género, de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el uso no sexista del lenguaje a toda la plantilla de la Fundación, para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en los procesos de selección / evaluación:
 - Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se dirigirá a todas las trabajadoras y trabajadores, con una duración mínima de 8 horas.
 - Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos. Dirigida al equipo directivo, personal técnico del departamento de Recursos Humanos y personas participantes en los procesos de selección y promoción, tendrá una duración mínima de 20 horas.

Responsable: Departamento de Administración/Recursos Humanos

Calendario: Se integrarán en diferentes ediciones de abril-junio y/o junio-septiembre.

Presupuesto: Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad.

Indicadores:

- Nº de acciones formativas por módulo realizadas.
- Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo.
- Nº de horas de formación de formación realizadas.
- Nuevas necesidades formativas identificadas.
- Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas.
- Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de Formación.
- Utilidad de la formación.



EJE 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general 4.1: Facilitar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante el ajuste entre el desarrollo profesional y personal.

Objetivos específicos:

- Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la Fundación.
- Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras/es.

Acción 4.1: Elaboración de un plan de conciliación.

Medidas:

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes: se recopilarán las medidas que actualmente se están adoptando para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores/as.
2. Plan de Conciliación: a partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como aquellas dispuestas en el convenio colectivo y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la fundación que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía.
3. Difusión del Plan de conciliación: se comunicará a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la Fundación.

Responsable: Departamento de Administración / Recursos Humanos.

Calendario: 2 meses / 3 meses / A partir de la aprobación del plan de conciliación, durante la vigencia del plan de igualdad.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Nº y tipo de medidas catalogadas.
- Nº y tipo de medidas incluidas en el plan.
- Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información.
- Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo.
- Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles.
- Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo.
- Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo.
- Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.
- Tipo de canales de difusión utilizados.



EJE 5: SALUD LABORAL

Objetivo general 5.1: Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.

Objetivos específicos:

- Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de mujeres y hombres en la evaluación de riesgos.

Acción 5.1: Incorporación de la perspectiva de género en las prácticas preventivas.

Medidas:

1. Revisión de la evaluación de riesgos: se analizarán los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia y se incluirán las actuaciones preventivas.
2. Elaboración de una encuesta anual para obtener la recogida de datos sobre clima y salud laboral.

Responsable: Departamento de Administración / Recursos Humanos en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos de la Fundación.

Calendario: 6 meses con aplicación durante la vigencia del plan de igualdad / una encuesta anual durante los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Nº y tipo de puestos afectados.
- Nº de personas, según sexo afectadas.

Objetivo general 5.2: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivos específicos: Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Acción 5.2: Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo.

Medidas:

1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo: en el entorno laboral, el tipo de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres es el acoso; situación que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. Difundir el Protocolo entre la plantilla.
3. Incluir en los planes de formación sobre igualdad un módulo sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.



Responsable: Departamento de Administración / Recursos Humanos en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos de la Fundación.

Calendario: 6 meses con aplicación durante la vigencia del plan de igualdad.

Presupuesto: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Indicadores:

- Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral.
- Nº de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo, por sexo.
- % de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo con relación a la plantilla, según sexo.
- Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo.
- % de plantilla formada en materia de prevención del acoso.



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que tiene por finalidad la mejora de la situación laboral de la Fundación ICAMCYL de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan y a través de la ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra.

Teniendo en cuenta el periodo de vigencia del Plan, es necesario el seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones según los planes de acción anuales. Se pretende con ello una mejora continua y lograr la mayor eficacia en las actuaciones previstas, utilizando los indicadores descritos en cada una de las acciones positivas.

La Comisión de Igualdad de la Fundación ICAMCYL, que se creará a tal efecto, será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan y su evaluación, con apoyo de las personas encargadas del desarrollo de cada acción.

Respecto al **seguimiento del Plan**, se realizará de forma continuada desde la puesta en marcha del Plan.

Requiere la elaboración de informes semestrales en los que se dará cuenta del nivel de la ejecución de las acciones a partir de los indicadores introducidos en el Plan. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Los informes se trasladarán al Director General y la Comisión de Igualdad informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

En la **evaluación del Plan** se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas, y en todo caso se medirá: el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución y gestión (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia).

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos:
Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.
2. Impacto en la organización:
Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
Cambio de actitudes producido.
Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico:
Dificultades encontradas.
Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro:
La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir



las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad de esta fase del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.



Firmado: Pedro Álvarez Canal

Secretario Ejecutivo Patronato Fundación ICAMCyL, LEAR ante la Comisión Europea.