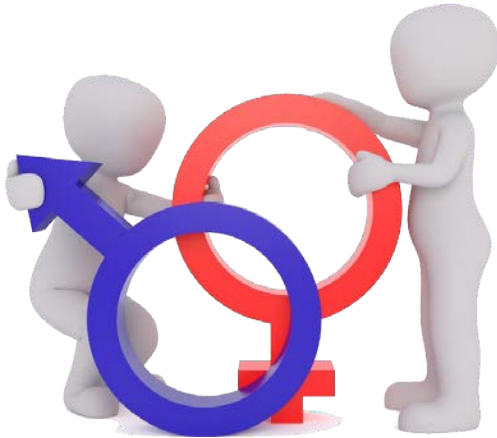


PLAN DE IGUALDAD 2021

INDICE

- Introducción
- Conclusiones del diagnóstico
- Acciones propuestas
- Seguimiento y evaluación

INTRODUCCIÓN



- Un Plan de Igualdad (PDI) es un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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 objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

INTRODUCCIÓN – ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- Compromiso de la Organización (cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etc.)
- Situación de mujeres y hombres en la Organización (tiempo de trabajo y temporalidad).
- Acceso a la Organización (ofertas de empleo, lenguaje, canales, adecuación de perfiles y objetividad de los criterios, participación en los sistemas de selección, etc.,)
- Formación continua (participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna, horarios, canales de difusión, participación de ponentes o formatos semi/no presenciales).
- Política retributiva (igual remuneración por igual trabajo, eliminación de diferencias entre mujeres y hombres).
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación (conocimiento de las medidas por los trabajadores, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado a personas dependientes, integrar la conciliación en la cultura de la Organización).
- Salud laboral (prevención de riesgos, vigilancia de la salud, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de género etc.)

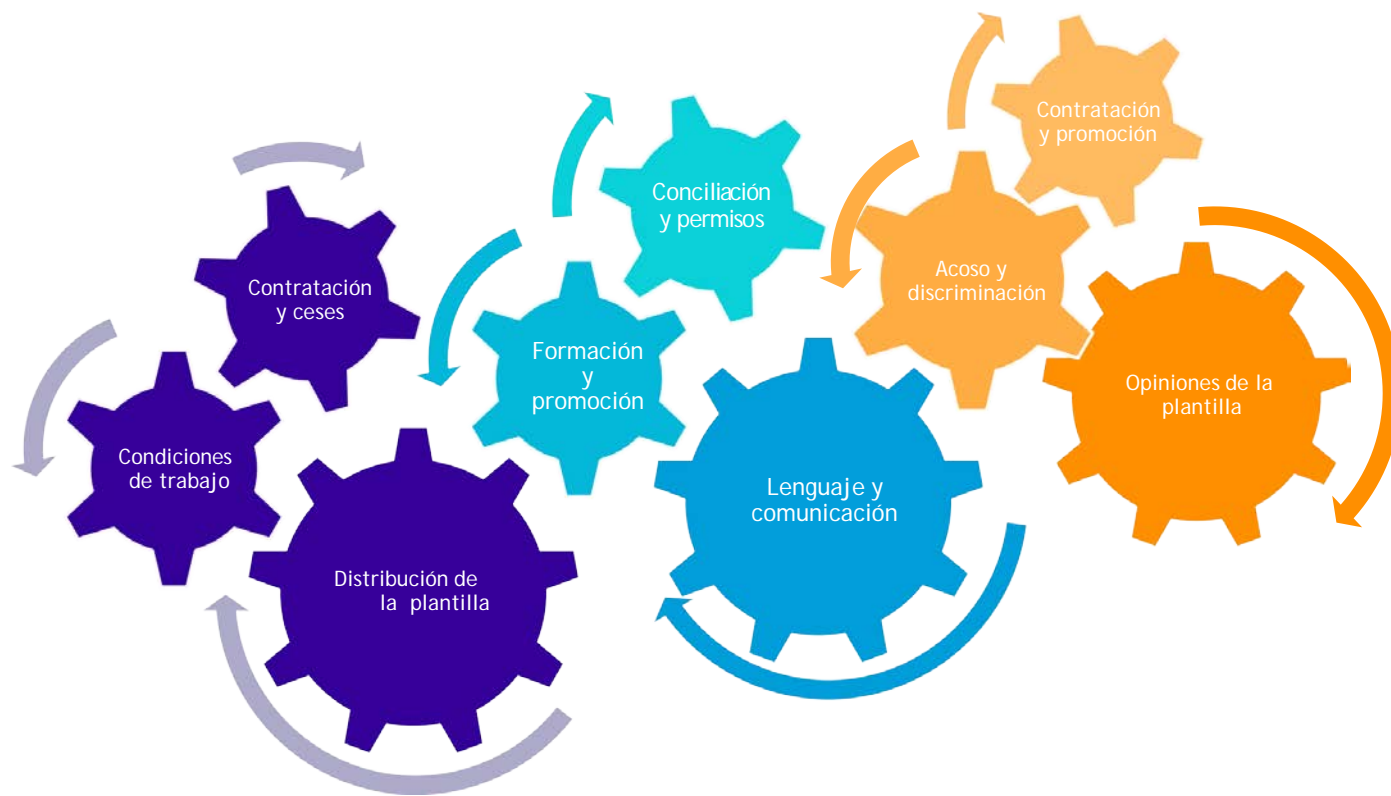
INTRODUCCIÓN - ¿PARA QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

- Para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en las empresas y por extensión, en el conjunto de la sociedad.
- Porque más allá de la imposición legal, la implantación de un plan de igualdad conlleva una mejora en las relaciones laborales, favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todos.

FASES	ACTUACIONES
1. Compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Decisión. Comunicación.• Definición del equipo de trabajo.
2. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none">• Planificación• Recogida de información• Análisis y presentación de propuestas
3. Programación	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración del Plan de Igualdad: definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento etc.)
4. Ejecución	<ul style="list-style-type: none">• Implementación y seguimiento de las acciones programadas. Comunicación.• Seguimiento y control
5. Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de los resultados obtenidos. Recomendaciones de mejora.

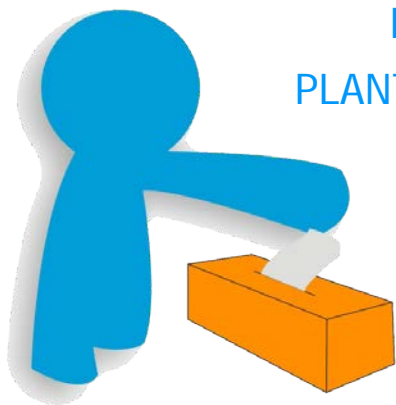
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- ÁREAS DE ESTUDIO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

SUGERENCIAS DE LA PLANTILLA



Favorecer la estabilidad de los contratos y las oportunidades de promoción.



Compensar la desigualdad salarial causada por la dependencia de la convocatoria/origen de los fondos.



Acabar con la desigualdad entre personal sanitario e investigador en cuanto a formaciones, oportunidades y representación en órganos de gobierno.

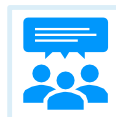
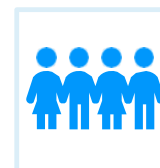
Métodos ciegos de selección para favorecer la imparcialidad.



Establecer un protocolo y canal de denuncia en casos de acoso o discriminación.



Ambos sexos reclaman centrarse en las medidas anteriores y no temas que consideran estériles como desdoblamiento de género en la comunicación.



Mayor comunicación de oportunidades de formación y conciliación.



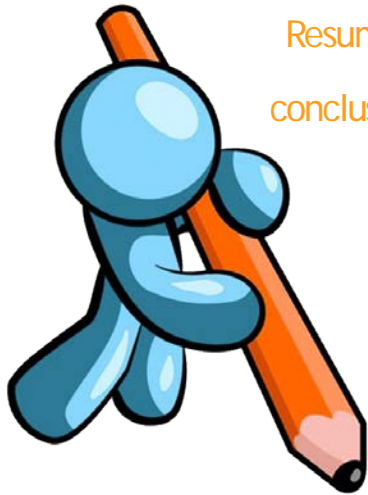
Profundizar en las oportunidades de conciliación por maternidad.



Mayor representación de ambos sexos en los órganos de gobierno.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Resumen de
conclusiones



Plantilla fuertemente feminizada y joven, >80% menor de 44 años



85% de la plantilla con estudios universitarios o superiores.



Escaso número de formaciones (4% de la plantilla), todos ellos cursos de actualización dentro del espacio y jornada laboral.

Alta temporalidad: solo 2% contratos indefinidos y 93% de la plantilla con menos de 5 años de antigüedad.



93% de la plantilla con jornada completa.



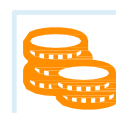
Ausencia de personas discapacitadas en la plantilla, meramente circunstancial.



Mayoría de la plantilla (>80%) en el área de apoyo a la investigación.



Pese a la feminización de la plantilla, mayor proporción de hombres entre los representantes de los trabajadores.



No se aprecia desigualdad salarial por sexo en ninguna categoría; Entre categorías, mejor pagadas las de mayor responsabilidad (área 1).

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nº1	
ÁREA	Lenguaje, comunicación y publicidad.
ACCIÓN	Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente.
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses.
OBJETIVOS	
Corrección del lenguaje e imagen sexista, acorde al compromiso de la Institución.	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar un Manual sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. El resultado será difundido entre la plantilla.	
Implantar el protocolo con la revisión de toda la documentación interna y externa, incluyendo páginas web e implementando los cambios que resulten necesarios.	
Con carácter previo a la publicación de cualquier oferta de trabajo y noticia publicada en los canales de FIBH120, se verificará la correcta aplicación del manual sobre uso de lenguaje inclusivo y no sexista.	
Anualmente la Comisión de Igualdad realizará una revisión de la información publicada por FIBH120 con el fin de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de esta acción.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Número de documentos institucionales revisados/total.	
Revisión de una muestra representativa de las noticias publicadas por la asociación. Revisión de una muestra representativa de las ofertas de trabajo publicadas por la FIBH120	
Difusión del protocolo a la plantilla.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Dirección y RRHH, Comunicación y Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Listas de distribución, Manual de Bienvenida, Web	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nº2	
ÁREA	Selección
ACCIÓN	Utilizar criterios de igualdad en los procesos de selección
TEMPORALIZACIÓN	Seis meses.
OBJETIVOS	
Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	
DESCRIPCIÓN	
<p>Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.</p> <p>Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<p>Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.</p> <p>Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.</p> <p>Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas..) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.</p> <p>Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.</p> <p>Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Comités de Selección, RRHH, Equipo Directivo	
PERSONAL RESPONSABLE	
Dirección y RRHH, Comunicación y Comisión de Igualdad.	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nº3	
ÁREA	Selección
ACCIÓN	Utilizar criterios de igualdad en los procesos de selección
TEMPORALIZACIÓN	Seis meses.
OBJETIVOS	
Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	
DESCRIPCIÓN	
<p>Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.</p> <p>Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.</p> <p>Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.</p> <p>Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<p>Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.</p> <p>Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Comités de Selección, RRHH, Equipo Directivo	
PERSONAL RESPONSABLE	
Dirección y RRHH, Comunicación y Comisión de Igualdad.	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nª4	
ÁREA	Promoción
ACCIÓN	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
TEMPORALIZACIÓN	Seis meses.
OBJETIVOS	
Elaboración de herramienta de detección de necesidades formativas, especialmente en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	
Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	
Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
RRHH, Equipo Directivo	
PERSONAL RESPONSABLE	
Dirección y RRHH, Comunicación y Comisión de Igualdad.	

ACCIONES PROPUESTAS

- Acciones propuestas



FICHA ACCIÓN Nº5	
ÁREA	Tiempo de trabajo y conciliación
ACCIÓN	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino
TEMPORALIZACIÓN	Dos años
OBJETIVOS	
Alinear los objetivos vitales de las personas con los de la Institución y la estructura organizativa para un mejor clima laboral.	
DESCRIPCIÓN	
<p>Utilizar las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres, puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar y personal.</p> <p>Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.</p> <p>Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.</p> <p>Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.</p> <p>Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<p>Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos.</p> <p>relacionados con la conciliación de la vida familiar.</p> <p>Número de personas que se acogen a medidas de conciliación desagregado por sexo.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	
RR.HH	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nº6	
ÁREA	Formación
ACCIÓN	Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i.
TEMPORALIZACIÓN	Seis meses para su diseño, con desarrollo continuo
OBJETIVOS	
Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la Organización.	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar e implantar, como parte del Plan de Formación de la FIBH12O, un programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad, incluyendo además acciones formativas sobre la incorporación de la dimensión de género	
Se tratará de equilibrar el balance de género en el personal docente, intentando ampliar la participación femenina, siempre que sea posible.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Número de acciones formativas realizadas frente a planificadas.	
Número de personas que realizan el curso de formación desagregado por sexo.	
Número de personal docente desagregado por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	
Formación y Comisión de Igualdad	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN N°7	
ÁREA	Prevención de Riesgos Laborales
ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales
TEMPORALIZACIÓN	Dos años
OBJETIVOS	
Adecuar la política de riesgos laborales y salud laboral no sólo al puesto, sino a la persona que desarrolla el trabajo según sea su sexo, disponiendo de información relevante para la valoración del clima laboral en la organización de forma global y desagregado por sexo	
DESCRIPCIÓN	
Realizar estudios de los posibles daños derivados del trabajo introduciendo la variable del sexo y del puesto, incluyendo análisis de clima laboral, que permitan la extracción de conclusiones desagregadas según sexo.	
La Comisión de Igualdad elaborará una guía de compuestos y procedimientos de uso en la FIBH12O que puedan afectar a la salud de las trabajadoras embarazadas	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Registro de las evaluaciones de riesgo realizadas con perspectiva de género. Resultado de los estudios de riesgo psicosocial desagregados por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	
Riesgos Laborales y Comisión de Igualdad	

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones
 propuestas



FICHA ACCIÓN Nº8	
ÁREA	Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral
ACCIÓN	Sensibilizar e Informar a la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo.
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses
OBJETIVOS	
Dar a conocer los protocolos de actuación frente a situaciones de acoso laboral.	
DESCRIPCIÓN	
<p>Crear un documento de carácter formativo en el que se explique las diferentes formas de acoso, cómo detectarlas y cómo actuar frente a ellas.</p> <p>El documento deberá incluir la fórmula de contacto para denunciar este tipo de situaciones, que correrá siempre a cargo de un experto externo, que se encargará de realizar una evaluación inicial manteniendo el anonimato de la persona denunciante hasta que resulte precisa su identificación.</p> <p>Difundirlo a través de los canales de comunicación preferente.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Número de situaciones de acoso detectadas y seguimiento del proceso hasta su solución.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla	
PERSONAL RESPONSABLE	
Dirección y RR.HH. Comunicación y Comisión de Igualdad	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del plan es la Comisión de Igualdad, que se reunirá con periodicidad semestral con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos.
- Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.
- Una vez transcurrida la vigencia inicial del presente plan (dos años), se llevará a cabo su evaluación para analizar el grado de eficacia siguiendo el esquema

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

