

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA FUNDACIÓN BIODIVERSIDAD



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
CUARTA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO



Fundación Biodiversidad

21 Diciembre de 2020



INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
2.	VIGENCIA	6
3.	DEFINICIONES	6
4.	OBJETIVOS DEL PLAN	8
5.	EJES DE ACTUACIÓN	9
	EJE 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN Y CONVOCATORIAS	9
	EJE 2: DESARROLLO PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES.....	12
	EJE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN	13
	EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR	17
	EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y SALUD LABORAL.....	19
	EJE 6: CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL	22
6.	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR EJES Y MEDIDAS.....	24
7.	SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN	26



1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Biodiversidad (en adelante, FB), organismo adscrito al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, inició en 2019 un proceso dirigido a la adopción de su primer Plan de Igualdad.

La intención de llevar adelante este proceso con éxito se ha materializado en la contratación de una Asistencia Técnica con dicha finalidad, pocos días después de la adopción del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y lejos de agotar el plazo establecido en dicho decreto, de 3 años, para la adopción de planes de igualdad indicado para las organizaciones entre 50 y 100 trabajadores/as.

Asimismo, como producto derivado de la voluntad de la organización se ha adoptado el compromiso con la igualdad en documento específico firmado por la Presidenta de la FB y Ministra para la Transición Ecológica y el reto Demográfico, Dña. Teresa Ribera Rodríguez, el pasado 8 de octubre de 2019.

Desde ese momento, y siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), la Fundación Biodiversidad ha constituido en 2020 una Comisión de Igualdad paritaria compuesta por representantes de la organización y de los/as trabajadores/as, al objeto de negociar e impulsar su Plan de Igualdad.

En ese sentido, el primer acto tras su constitución ha sido la validación y aprobación del preceptivo diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, elaborado durante el año 2019, que sirve de base para plantear el proyecto del primer Plan de Igualdad contenido en este documento. Asimismo, este Plan toma como referencia lo previsto en el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que ha servido de inspiración para la definición de las medidas propias del Plan, orientadas a dar respuesta a las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico ya mencionado.

En cuanto a su alcance temporal, se plantea un Plan para su desarrollo en los próximos cinco años, estructurado en torno a seis ejes de actuación con un catálogo de medidas de corto y medio plazo que sienten las bases para una cultura y prácticas más igualitarias en la organización.

Es en consecuencia un Plan de largo recorrido cuya planificación se ha determinado en virtud de varios elementos.

En primer lugar, se ha producido un significativo cambio de contexto desde que empezaron los primeros trabajos conducentes a la adopción del Plan, en el verano de 2019, al momento actual marcado por las consecuencias de la pandemia de la Covid19.

Como afirma el Plan de transición hacia la nueva normalidad¹, *“la pandemia de COVID-19 representa una de las crisis más importantes de nuestra historia reciente, con un gran impacto desde el punto de vista sanitario, social y económico”*. El decreto de estado de alarma, por parte del Gobierno de España, con hasta cinco prórrogas consecutivas para la contención de la

¹ Adoptado por el Ministerio de Sanidad el 28 de abril de 2020.



pandemia, ha supuesto importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, incluida la actividad en centros de trabajo, centros educativos, etc.

El cambio de escenario, por tanto, con mayor incertidumbre en el entorno, en la actividad de la propia FB y de las circunstancias de sus trabajadores/as (presencial o a distancia; con mayores dificultades para la conciliación y los cuidados; con jornadas laborales más fluidas, etc.), aconsejan definir un plan que pueda desarrollarse en un período más largo, menos susceptible a verse afectado por la inseguridad del contexto.

Asimismo, otro elemento que aconseja esa larga planificación es el de los resultados de cambio que esperan alcanzarse dentro de la cultura de la organización que, en muchos casos, requieren de varios años para su apropiación y asentamiento.

Finalmente, un Plan de Igualdad a cinco años resulta coherente con la duración más habitual de los planes estratégicos de FB.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la Fundación Biodiversidad, entendiendo por tal a las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo actuales o futuros de la Fundación, afectando, por consiguiente, a la totalidad de la plantilla.

3. VIGENCIA

El Plan de Igualdad de la Fundación Biodiversidad tendrá una duración de cinco años a partir de la fecha de su adopción, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan.

4. DEFINICIONES

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad del I Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal que a continuación se explicitan:

+ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

+ Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

+ Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

+ Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una



persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

+ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

+ **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

+ **Indemnidad frente a represalias.**

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

+ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.



+ Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

+ Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

+ Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

El primer Plan de Igualdad de la Fundación Biodiversidad cristaliza el compromiso de esta institución con la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como **objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, eliminando cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El Plan se orienta específicamente a:

- + Avanzar en procesos de selección y promoción igualitarios que eviten la segregación vertical y horizontal, asegurando procedimientos de selección transparentes, convocatorias de empleo no discriminatorias y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidad individuales.
- + Alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito laboral: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la organización.
- + Avanzar en el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.
- + Promover una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres



y mujeres realizando campañas de sensibilización para promover esta cultura y difusión de las medidas existentes.

- + Conseguir una plantilla más sensible y formada en materia de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la realización continuada de acciones formativas y de sensibilización.
- + Trabajar para una progresiva integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.
- + Promover unas condiciones de trabajo y una política organizativa tendentes a erradicar los micromachismos y cualesquiera formas potenciales de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- + Garantizar, difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las personas víctimas de violencia de género, facilitando su continuidad laboral.

La negociación del Primer Plan de Igualdad viene precedida por el desarrollo durante 2019 de un análisis diagnóstico de la situación en términos de igualdad entre mujeres y hombres, en cuyo desarrollo participó la plantilla y que ha sido validado y aprobado en por el Comité de Igualdad.

Dicho diagnóstico establece las líneas directrices de este Plan de Igualdad, que se trasladan a las siguientes áreas o ejes de actuación propuestos:

1. Acceso al empleo público, selección y convocatorias.
2. Desarrollo profesional y condiciones laborales.
3. Formación, sensibilización e información.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
5. Prevención del acoso, violencia y salud laboral
6. Cultura organizativa y comunicación.

6. EJES DE ACTUACIÓN

EJE 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN Y CONVOCATORIAS

Medida 1.1. Revisión de los procedimientos y procesos de convocatoria y selección de personal, y establecimiento de mecanismos que refuercen la transparencia y la objetividad en los procesos

Descripción:

Se procederá a una revisión sistemática y exhaustiva de los procesos de convocatoria y selección de personal desde su motivación y necesidad hasta su resolución, y de las instancias y personas implicadas, a efectos de garantizar en todo caso, una participación equilibrada de mujeres y hombres en cada momento, así como en la toma de decisiones final, que garantice la pertinencia del proceso, la ausencia de sesgos, la transparencia y objetividad y la no concurrencia de motivos de discriminación.



Responsable: Dirección Área Económica y de Capital Humano	Calendario: 24 meses	Indicadores: Revisión y modificación del flujograma de procesos
--	--------------------------------	---

Medida 1.2. Adoptar medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas contratadas para apoyar en los procesos de convocatoria y selección de personal

Descripción:

La Fundación exigirá ciertos requisitos o demandará el cumplimiento de otros, relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, a las empresas que les apoyan en los procesos de selección, al objeto de sensibilizar a estas empresas en esta materia, trasladando su compromiso con la igualdad a su relación con los proveedores.

Algunos de estos requisitos o criterios pueden ser los siguientes:

- + Que la acreditación de haber adoptado un plan de Igualdad sea un criterio puntuable en la adjudicación del contrato a estas empresas, siempre que no este obligado a ello por aplicación de la normativa legal. Si estuviera obligado legalmente, la falta de adopción de un plan de igualdad determinará la prohibición de contratar con esa entidad.
- + Que la acreditación del distintivo de igualdad sea un criterio puntuable en la adjudicación del contrato a estas empresas.
- + Que la empresa certifique que las pruebas de selección que desarrolle no incurren en discriminación y cumplen el principio de igualdad e incorporan la perspectiva de género
- + Que la empresa incluya mejoras en su oferta vinculadas a la contratación de mujeres para el desarrollo del proyecto, a la consolidación del empleo femenino de su plantilla o a la introducción de preguntas sobre temas de igualdad en el proceso de selección.

Estos criterios pueden incorporarse en otros procesos de contratación de proveedores para diferentes servicios prestados a la Fundación.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano	Calendario: 12 meses	Indicadores: N.º de criterios sociales de género introducidos en las contrataciones de proveedores externos
---	--------------------------------	---

Medida 1.3. Previsión de medidas que faciliten a las aspirantes embarazadas o en maternidad el acceso a los procesos internos o externos de selección

Descripción:

Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la FB para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad su participación en procesos selectivos internos o externos, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurran dichas situaciones.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano	Calendario: 48 meses	Indicadores: N.º de medidas adoptadas
---	--------------------------------	---



Medida 1.4. Definición de un temario de conocimientos mínimos de la plantilla en materia de igualdad

Descripción:

Al objeto de empezar a incorporar en las convocatorias de procesos selectivos contenidos relativos a la Ley de Igualdad, se procederá a la definición de un temario de conocimientos mínimos por puesto, exigible en dichos procedimientos de selección.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Calidad y estudios

Calendario:

60 meses

Indicadores:

Definición del temario de conocimientos en materia de igualdad, desglosado por puestos

Medida 1.5. Inclusión de materias y preguntas relativas a la igualdad en los procesos selectivos

Descripción:

Se incluirá en las pruebas técnicas previstas en los procesos de selección convocados, o de consolidación de puestos, contenidos relativos a la Ley de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

60 meses

Indicadores:

N.º de pruebas técnicas que incorporan preguntas con contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Medida 1.6. Elaboración de resoluciones razonadas en los procesos selectivos

Descripción:

Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

24 meses

Indicadores:

N.º resoluciones razonadas
Ratio participantes/aprobados por sexo

Medida 1.7. Revisión del uso del lenguaje en las convocatorias de procesos selectivos y de becas de formación

Descripción:

Revisión del lenguaje empleado en todas las convocatorias publicadas para la incorporación de personal a la FB, así como de las convocatorias de becas de formación, para eliminar cualquier ambigüedad o forma de uso del lenguaje potencialmente no igualitario.

Deberán revisarse específicamente el uso de genéricos masculinos, las concordancias y la denominación de los puestos.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Comunicación, Relaciones
Institucionales y Social Media

Calendario:

12 meses

Indicadores:

N.º de convocatorias revisadas



Medida 1.8. Refuerzo de la difusión de los procesos de selección, requisitos de acceso y criterios de selección entre la plantilla

Descripción:

El diagnóstico de la igualdad en la entidad dejó entrever la falta de conocimiento por una parte de la plantilla de los cauces por los que transcurren los procesos de selección, los requisitos de acceso y los criterios de concesión.

A efectos de profundizar en la transparencia y en el conocimiento de la plantilla de estos procesos y los derechos que les amparan, es necesario reforzar la difusión de estos procesos de una manera clara, objetiva y transparente mediante cualesquiera de los medios disponibles en la Fundación para tal fin como el boletín interno de la FB “Soy Bio”, y a través del e-mail para las personas interesadas.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

12 meses

Indicadores:

N.º de difusiones realizadas

N.º de preguntas formuladas por la plantilla al Área Económica y de Capital Humano

EJE 2: DESARROLLO PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES

Medida 2.1. Revisión de los procedimientos y procesos de promoción profesional y establecimiento de mecanismos que refuercen la transparencia y la objetividad en estos

Descripción:

Se procederá a una revisión sistemática y exhaustiva de los procesos de promoción de personal, desde la perspectiva de género, en todos sus pasos y de las instancias y personas implicadas, a efectos de garantizar en todo caso una participación equilibrada de mujeres y hombres en cada momento, así como en la toma de decisiones final, que garantice la pertinencia del proceso, la ausencia de sesgos, la transparencia y objetividad y la no concurrencia de motivos de discriminación.

Responsable:

Dirección
Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

36 meses

Indicadores:

Revisión y modificación del flujograma de procesos

Medida 2.2. Formación a trabajadoras para su acceso a puestos directivos o predirectivos

Descripción:

A efectos de que más trabajadoras aspiren a la movilidad y promoción profesional, se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos, predirectivos y de mayor categoría que favorezcan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Calidad y estudios

Calendario:

36 meses

Indicadores:

N.º de trabajadoras que han realizado esta formación
N.º de trabajadoras que han concurrido a procesos de mejora profesional o promoción
N.º de trabajadoras que, habiéndose presentado a un proceso de mejora profesional, lo superan



Medida 2.3. Composición paritaria de los Comités implicados en la selección y promoción profesional

Descripción:

Aunque se trata de una práctica que informalmente, ha venido practicándose en la FB, es necesario persistir en la composición paritaria de aquellas comisiones encargadas de desarrollar los procesos de selección y promoción, y en concreto, la Comisión de selección, las comisiones técnicas de selección y aquellas comisiones involucradas en los procesos de “promoción profesional” por la vía de conversiones de contrato, consolidaciones de plaza y comisiones de servicios.

Responsable:

Dirección
Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

60 meses

Indicadores:

N.º de comisiones paritarias celebradas

Medida 2.4. Seguimiento de la brecha salarial de género mediante la creación del registro salarial de la plantilla

Descripción:

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, se creará el registro salarial de la plantilla, con el objetivo de poder realizar un seguimiento al menos anual, de la evolución en los salarios de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, y de la brecha salarial existente entre ellos.

El registro debe recoger una serie de variables que permitan un análisis suficientemente desagregado para identificar y caracterizar la brecha salarial de género, y en concreto:

- + Promedio de retribución anual
- + Categoría profesional, y grupo profesional
- + Salario base y complementos
- + Percepciones extrasalariales

El registro se actualizará cada vez que se produzcan modificaciones en la estructura retributiva, con una frecuencia mínima de un año.

Debe garantizarse el acceso a la información a este registro a todo trabajador/a que lo solicite a través de la RLT.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano

Calendario:

12 meses

Indicadores:

Salario bruto anual promedio, por sexo
Salario bruto mensual promedio, por sexo
Brecha salarial ajustada

EJE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Medida 3.1. Recopilación de datos en materia de participación de la plantilla en las acciones formativas por sexo: base de datos

Descripción:

Una de las carencias identificadas durante la elaboración del diagnóstico de igualdad de la FB ha sido la falta de una base de datos donde se registren las acciones formativas que se van desarrollando a lo largo del año, así como la participación de trabajadoras y trabajadores en ellas. Así, esta debe ser la primera medida a implementar en el eje de formación, conforme a los siguientes parámetros:

- + Se compilarán los datos de los últimos 3 años, de forma que se pueda analizar la evolución experimentada



- + Se incluirán indicadores relativos a las solicitudes de cursos de formación, así como de la adjudicación de los mismos, para detectar si se producen diferencias en el acceso a la formación, en consonancia con lo previsto en el II Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos
- + Se incluirán los campos: acción formativa o curso, sexo, departamento o área, puesto o categoría profesional, antigüedad, número de horas, modalidad, tipo de jornada, disfrute de permiso o licencia, año, al objeto de obtener información que permita análisis complejos y una desagregación por las principales variables de interés

Esta base de datos deberá actualizarse conforme se vayan desarrollando las acciones formativas a lo largo del año

Responsable: Área Económica y de Capital Humano	Calendario: 18 meses	Indicadores: Elaboración y desarrollo de la base de datos
---	--------------------------------	---

Medida 3.2. Explotación y análisis de la información de la base de datos de formación y definición, en su caso, de medidas correctivas al respecto

Descripción:

Una vez construida la base de datos se procederá a explotar y analizar sus datos para identificar los principales parámetros de acceso y participación en las acciones formativas desde la perspectiva de género, detectando potenciales elementos de discriminación y factores que puedan estar incidiendo en el acceso y participación desigual de trabajadoras y trabajadores. Estas conclusiones deberán emplearse para estudiar la oferta formativa interna y externa y modificar o incluir lo que resulte pertinente en el plan anual de formación inmediatamente posterior a dicho análisis, fomentando una participación más igualitaria de trabajadoras y trabajadores.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y estudios Comisión de Selección y Formación	Calendario: 24 meses	Indicadores: N.º de acciones formativas N.º de trabajadoras y trabajadores participantes Ratio trabajadoras/trabajadores participantes por acción formativa Desglose de acciones formativas según diferentes variables: puesto o categoría profesional, departamento, antigüedad, tipo de jornada, disfrute de permisos etc.
--	--------------------------------	---

Medida 3.3. Definición de un criterio de selección que priorice la formación de las personas reincorporadas a su puesto de trabajo tras una licencia o permiso

Descripción:

Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes, al objeto de que se garantice el derecho al desarrollo profesional de estas personas sin discriminación por razones de sexo – usualmente mujeres – y que el disfrute de estos permisos no penalice su trayectoria. Este criterio deberá incorporarse y tenerse en cuenta en los procedimientos de oferta y acceso de la formación anual de la FB.



Responsable: Área Económica y de Capital Humano	Calendario: 36 meses	Indicadores: N.º de trabajadoras y trabajadores reincorporados a su puesto de trabajo, que acceden a la formación
---	--------------------------------	---

Medida 3.4. Desarrollo de un módulo on-line en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se integre en la formación permanente de la plantilla

Descripción:

La formación en igualdad entre mujeres y hombres es un elemento fundamental y prioritario para la consecución de una organización más igualitaria y que no discrimine por razón de sexo. Por ello es necesario planificar de manera sistemática y reiterada acciones formativas en esta materia a la plantilla que sirvan como fuente de sensibilización y vector de cambio de la organización.

Con carácter general es necesario plantear y desarrollar un módulo básico o general de entre 8 y 10 horas de duración con carácter obligatorio, y que se incluya como primera acción formativa que realiza cualquier trabajadora/a que se incorpore a la Fundación. La modalidad on-line favorecerá que pueda ser realizado por todos/as los/as trabajadores/as, independientemente del tipo de jornada, el disfrute de permisos u otros acuerdos individuales a los que haya podido llegar con la organización.

Los contenidos de este primer módulo deben estar actualizados con las últimas novedades y avances legales y políticos en este sentido, y proponer una panorámica de las principales cuestiones de interés:

- + Marco teórico: teoría sexo-género.
- + Principales definiciones y conceptos.
- + La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- + La igualdad en la FB: regulación, medidas, derechos y deberes

Este módulo debe verse desarrollado progresivamente con acciones formativas específicas en temas de interés, para ámbitos concretos, de carácter instrumental y por grupos dentro de la FB en función de sus puestos y responsabilidades asociadas.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 24 meses	Indicadores: Desarrollo del módulo formativo de igualdad N.º de trabajadoras y trabajadores que han realizado esta formación
---	--------------------------------	---

Medida 3.5. Desarrollo de acciones formativas específicas en materia de micromachismos, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

Descripción:

Como extensión al módulo previo, se desarrollará una formación dirigida a toda la plantilla acerca de la violencia de género, enfocada específicamente a sus manifestaciones en el ámbito laboral, desde las formas de violencia de género de baja intensidad (micromachismos) a las más intensas (acoso y otras formas de violencia interpersonal), en línea con lo recogido en el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Este módulo, que se impartirá preferentemente con carácter presencial, deberá tener una duración entre 8 y 12 horas.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 12 meses	Indicadores: N.º de trabajadoras y trabajadores que han realizado esta formación
---	--------------------------------	--



Medida 3.6. Desarrollo de una acción formativa específica en materia de aplicación de la perspectiva de género a la actividad propia de la FB

Descripción:

La tercera acción formativa a programar será una formación específica dirigida a personal técnico, con el objetivo de encaminarse hacia la transversalización del enfoque de género a la actividad de la FB, un déficit que se ha señalado en el Diagnóstico de igualdad. Debe ser un módulo eminentemente práctico y capacitador, que proporcione los conocimientos y herramientas suficientes a los/as trabajadores/as para poder empezar a aplicar de forma rigurosa y paulatinamente sistemática, la perspectiva de género, desde el diseño de las actividades hasta su fase de evaluación.

Entre sus contenidos se encontrarán al menos los siguientes:

- + El mainstreaming de género
- + La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actividad propia de la FB
- + Diseño de proyectos y actividades con enfoque de género: impacto de género, diagnóstico, objetivos y actuaciones, uso de indicadores
- + Convocatorias públicas y contratación: cláusulas sociales de género.
- + Seguimiento y evaluación de proyectos con enfoque de género
- + Representación pública y participación
- + Lenguaje no sexista y comunicación no sexista

Este módulo, que se impartirá preferentemente con carácter presencial, deberá tener una duración de entre 12 y 16 horas.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Calidad y Estudios

Calendario:

36 meses

Indicadores:

N.º de trabajadoras y trabajadores que han realizado esta formación

Medida 3.7. Sensibilización y formación en igualdad a personal directivo y mandos intermedios de la FB

Descripción:

Por su responsabilidad, es necesario programar acciones formativas específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres tanto para el personal directivo de la FB como para aquellos que tienen equipos a su cargo y ostentan puestos de responsabilidad en las categorías profesionales intermedias (coordinadores/as). Estas acciones deberán estar adaptadas en contenido a dichas responsabilidades y funciones, haciendo hincapié particularmente en aspectos emergentes del diagnóstico tales como cultura organizativa e igualdad entre mujeres y hombres; los micromachismos y las manifestaciones machistas de baja intensidad en las organizaciones laborales; liderazgo y estilos gerenciales; acoso sexual y por razón de sexo; etc.

Asimismo, esta formación incluirá contenidos relativos a instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública, de acuerdo con lo recogido en el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

El módulo, que se impartirá preferentemente con carácter presencial, deberá tener una duración de entre 12 y 16 horas

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Calidad y Estudios

Calendario:

12 meses

Indicadores:

N.º de trabajadoras y trabajadores que han realizado esta formación



EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Medida 4.1. Elaboración y difusión sistemática y recurrente de un documento de medidas de conciliación a disposición de la plantilla: FB Concilia

Descripción:

Elaboración de un documento específico, separado de las normas laborales de la FB, con las medidas de conciliación previstas para su disfrute por parte de los/as trabajadores/as así como la descripción de los requisitos y el proceso necesario para su disfrute. El objetivo de este documento es poder dar una difusión mejor y más efectiva de estas medidas entre el personal y favorecer, en la medida de lo posible, una mayor corresponsabilidad.

Este documento debe actualizarse en el momento en que se modifiquen y/o incorporen cualesquiera medidas de las previstas en el documento.

El documento sobre medidas de conciliación de la FB debe incorporarse al proceso de convocatoria y oferta de nuevos puestos de trabajo de la Fundación – debe mencionarse la existencia de una política de conciliación -, y en el protocolo de acogida, donde se entregará a las nuevas incorporaciones para su conocimiento. Además, debe ser subido a la intranet.

Responsable:

Área Económica y de Capital Humano
Calidad y Estudios
Área de Comunicación, Relaciones
Institucionales y Social Media

Calendario:

12 meses

Indicadores:

Elaboración del documento de FBConcilia
N.º de e-mails enviados a la plantilla o
difusiones

Medida 4.2. Actualización de las medidas de conciliación vigentes a efectos de tender a un mayor equilibrio en su disfrute por trabajadoras y trabajadores en familias con hijas, hijos o personas dependientes a cargo

Descripción:

Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaran las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas 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 de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad, excedencias, etc..

Estas medidas entrañarán incentivos a su uso por parte de la plantilla masculina mediante mejoras a lo previsto para el resto de sus compañeras, por ejemplo aumentando el tiempo concedido, flexibilizando en mayor medida su disfrute, prolongando los tiempos de compensación de los permisos o eliminando la necesidad de recuperaciones de tiempo, siempre y cuando su disfrute esté debidamente justificado. O mediante otro tipo de compensaciones simbólicas.

Algunas medidas que ya recogen los planes de igualdad de diferentes empresas:

- + Posibilidad de que los trabajadores disfruten de sus vacaciones inmediatamente después de concluir el descanso por paternidad, hasta un total de una semana natural de las vacaciones con esta finalidad.
- + Los futuros padres tendrán la posibilidad de modificar la organización de su jornada inicialmente prevista con el objetivo de acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que el trabajador preavise con una antelación mínima de 7 días



y justifique su propuesta de cambio o reorganización.

- + Posibilidad de que los trabajadores acudan a un número determinado de citas médicas, o acompañen a sus familiares dependientes a hacer gestiones , o en tareas de cuidado, sin recuperar el tiempo, bajo la debida justificación.
- + Posibilidad de que los trabajadores, durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo, puedan ejercer el derecho a flexibilizar la jornada y el horario diario de trabajo, con el único límite de respetar el cómputo de horas semanal.
- + Licencia en caso de asistencia a urgencias de la unidad familiar. En el caso de que la urgencia se produjera fuera de la jornada habitual de trabajo durante 4 horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media jornada laboral al día siguiente. Además, puede facilitarse que los trabajadores no recuperen esos tiempos por asistencia a urgencias.
- + Eximir de la compensación o recuperación de tiempos, o aumentar en mayor medida las horas de tiempo otorgado a los trabajadores para aquellas actividades vinculadas al cuidado: asistencia a médicos, tutorías y reuniones en el colegio, otros eventos escolares, etc.

Asimismo, se recomienda una revisión general y planificación de las medidas de conciliación acorde con los resultados de la encuesta de igualdad distribuida entre la plantilla.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 24 meses	Indicadores: N.º de medidas de conciliación nuevas N.º de medidas de conciliación modificadas N.º de medidas de corresponsabilidad nuevas
---	--------------------------------	---

Medida 4.3. Estudio de viabilidad para la adopción de medidas de acción positiva para la corresponsabilidad de la plantilla masculina de la FB

Descripción:

A efectos de promover activamente desde la FB la corresponsabilidad masculina, se realizará una prospección de medidas específicas de corresponsabilidad masculina, promovidas en otras organizaciones y entidades, preferentemente dependientes de la Administración General del Estado, y la viabilidad jurídica y económica de estas, a efectos de su adopción y ejecución en los años siguientes.

Responsable: Dirección Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 36 meses	Indicadores: Informe de valoración elaborado
--	--------------------------------	--

Medida 4.4. Realización de campañas de sensibilización e información en materia de conciliación orientadas al fomento de la corresponsabilidad

Descripción:

El objetivo de estas campañas es fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres, y la adopción de conductas de corresponsabilidad en el ámbito personal, a través de acciones de información y sensibilización.

Aunque la plantilla de la FB es mayoritariamente femenina, y la acción de información y sensibilización debe dirigirse a toda la plantilla (pues la corresponsabilidad también se construye desde las actitudes y conductas individuales y colectivas de las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos públicos y privados), los mensajes principales deben dirigirse a los trabajadores a efectos de suscitar su atención; invitarles a la reflexión; y movilizarles hacia un cambio personal.



Estas campañas deberían realizarse al menos una vez al año y complementarse con otros mecanismos como envío de información a través del e-mail; elaboración de un módulo en formato vídeo de sensibilización; recogida y difusión de testimonios y casos concretos de trabajadores de la plantilla que han hecho uso de estas medidas, y cualesquiera otros recursos de apoyo que sirvan para reforzar el mensaje.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios Área de Comunicación, Relaciones Institucionales y Social Media	Calendario: 48 meses	Indicadores: N.º de campañas realizadas
---	--------------------------------	---

Medida 4.5. Diseño de una infografía de las medidas de conciliación en la FB específicamente para su plantilla masculina

Descripción:

Como refuerzo a las medidas precedentes se propone el diseño y elaboración de una infografía sobre las medidas de conciliación disponibles para la plantilla masculina, que se repartirá en los procesos de acogida a los trabajadores que puedan incorporarse, haciendo hincapié en los mensajes destinados a fomentar el uso de medidas de conciliación y la adopción de conductas de corresponsabilidad en el ámbito familiar y en las ventajas que ello supone, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales. La infografía estará disponible permanentemente en la intranet de FB y se enviará periódicamente a los trabajadores de la plantilla.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios Área de Comunicación, Relaciones Institucionales y Social Media	Calendario: 12 meses	Indicadores: Diseño y elaboración de la infografía N.º de envíos de la infografía
---	--------------------------------	--

EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y SALUD LABORAL

Medida 5.1. Adopción de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción:

Elaboración y adopción de un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo que venga a complementar el sistema de protección recogido en el Código Ético y de Buen Gobierno.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, el protocolo debe incluir como mínimo los siguientes elementos:

- + Fundamento jurídico
- + Definición
- + Principios informantes
- + Vigencia
- + Comisión o estructura creada para su tratamiento
- + Procedimiento y formulación de denuncia
- + Instrucción



- + Resolución y medidas disciplinarias
- + Plazos de tramitación y resolución

El alcance subjetivo de este protocolo no debe distinguir según la naturaleza jurídica de la relación que vincule a la persona (tanto de la naturaleza jurídica de su vinculación al mismo (personal funcionario de carrera, interino o en prácticas; personal laboral fijo o temporal; personal eventual; becarios; personal de servicios externos, etc.), ni en la duración de esta.

La implementación del protocolo debería estar sujeta a seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de la FB con una regularidad preestablecida.

Responsable: Dirección Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 12 meses	Indicadores: Adopción del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
--	--------------------------------	--

Medida 5.2. Difusión específica y sistemática del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción:

Esta difusión debe ser a toda la plantilla y también a las nuevas incorporaciones a la Fundación, e incluirá:

- + Un envío específico una vez adoptado y un envío periódico a modo de “recuerdo” (cada 12 meses)
- + Incorporación al protocolo o sistema de acogida
- + Difusión en la intranet a través de “Soy Bio”.

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Área de Comunicación, Relaciones Institucionales y Social Media	Calendario: 12 meses	Indicadores: Incorporación del protocolo a la intranet N.º de envíos por e-mail a la plantilla
---	--------------------------------	---

Medida 5.3. Revisión del Reglamento de acceso y actividad del personal becario o Estatuto del personal becario

Descripción:

La FB cuenta regularmente con un número de personas becarias –muchas de ellas mujeres - que realizan sus prácticas, adquieren experiencia y aprenden en la organización. Este personal carece del amplio catálogo de garantías en el entorno laboral con que cuenta el personal contratado.

Es por ello por lo que el Reglamento en vigor debe ser revisado para proporcionar un marco preciso, claro y garantista de su actividad, que regule los términos de su participación y de sus interacciones y relaciones con el personal de la organización, vinculado al Código Ético y de Buen Gobierno. Todo ello al objeto de evitar cualquier potencial conducta arbitraria, de integrar en su seno las disposiciones recogidas en el Protocolo anti-acoso aplicable a la plantilla de la FB para su protección, especialmente frente a potenciales casos de acoso o violencia de cualquier tipo.

Este nuevo “estatuto” debe facilitársele a todos/as los nuevos/as becarios/as en su proceso de incorporación a la organización o acogida y encontrarse permanentemente accesible en una ubicación, física o en remoto, a la que estas becarias/os puedan acudir



Responsable: Área Económica y de Capital Humano Subdirección Técnica Calidad y Estudios	Calendario: 18 meses	Indicadores: Revisión del Estatuto del Personal Becario
---	--------------------------------	---

Medida 5.4. Elaboración de un protocolo de actuación frente a la violencia de género

Descripción:

A efectos de poder enfrentar eficazmente y amparando los derechos, y la integridad física y moral de las potenciales empleadas públicas que puedan sufrir violencia de género (VG), es necesario que la FB se dote de un protocolo de actuación frente a la violencia de género que contemple todos los aspectos susceptibles de producirse (confidencialidad, movilidad, permisos, jornada, desarrollo profesional, formación, retribuciones, etc.).

En el protocolo se velará en concreto para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva, de acuerdo con lo previsto en el II Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Este protocolo debe ser difundido específicamente entre la plantilla a través de envíos recurrentes por e-mail.

Responsable: Dirección General Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 24 meses	Indicadores: Elaboración del protocolo N.º de e-mails de difusión enviados a la plantilla
--	--------------------------------	--

Medida 5.5. Inclusión en la web de un enlace directo a la “Web de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Descripción:

Al objeto de facilitar el acceso a los recursos de apoyo de la Delegación del Gobierno a mujeres que experimentan VG, y en particular a aquellas trabajadoras de la FB y a su entorno más próximo, se propone la inclusión de este enlace en la web de la FB para aumentar su difusión y accesibilidad.

Responsable: Área de Comunicación, Relaciones Institucionales y Social Media	Calendario: 12 meses	Indicadores: Inclusión del enlace en la web de la FB
---	--------------------------------	--

Medida 5.6. Revisión y análisis de los riesgos psicosociales a que está expuesta la plantilla, por sexo, y eventual incorporación de medidas al Plan de Igualdad

Descripción:

Dado que en el momento de elaboración del Diagnóstico de Igualdad de la FB se estaba procediendo a la evaluación de riesgos de la plantilla, con carácter preventivo, será necesario, una vez que se disponga de los resultados relativos a los riesgos psicosociales, proceder eventualmente a diseñar e incorporar las acciones que correspondan derivadas al objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de protección de la salud laboral en el Plan de Igualdad.



Responsable: Área Económica y de Capital Humano Calidad y Estudios	Calendario: 36 meses	Indicadores: Revisión del informe de evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género Diseño e incorporación de medidas
---	--------------------------------	--

EJE 6: CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL

Medida 6.1. Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y representación de la FB

Descripción:

Esta medida supone dar los pasos para una mejora en el acceso y presencia de las mujeres en los órganos y estructuras de toma de decisiones de la Fundación, siempre que el marco legal o administrativo lo permita, y en concreto:

- + En el Patronato, en aquellos puestos que sean electivos
- + En el Consejo asesor del patronato
- + En cualesquiera otros organismos o instancias de carácter externo que representen al organismo
- + En cualesquiera tribunales u organismos de decisión donde la FB esté representada y no haya limitaciones legales al respecto
- + En aquellos eventos nacionales o internacionales, foros, congresos, conferencias, seminarios o similares en que haya participación activa y representación de la FB

Responsable: Dirección Subdirección Jurídica, Financiera y de Capital Humano Subdirección Técnica	Calendario: 24 meses	Indicadores: N.º de mujeres y de hombres en el Patronato N.º de mujeres y de hombres en el Comité asesor N.º de mujeres y de hombres que han representado a la FB en eventos externos
--	--------------------------------	---

Medida 6.2. Revisión de documentación institucional, de los procedimientos y documentos internos a fin de eliminar el lenguaje sexista y otros elementos potencialmente discriminadores

Descripción:

Revisión y modificación, en su caso, de la principal documentación institucional, los procedimientos de trabajo y formularios desde la perspectiva de género para garantizar el uso de un lenguaje no sexista y cualesquiera otros elementos, de forma o contenido, que puedan incurrir en discriminación por razón de sexo

Responsable: Área Económica y de Capital Humano Asesoría Jurídica y Servicios Generales Calidad y Estudios	Calendario: 36 meses	Indicadores: N.º de documentos y procedimientos revisados N.º de documentos y procedimientos modificados
--	--------------------------------	---



Medida 6.3. Revisión de la página web, de las redes sociales y de la intranet de la FB para potenciar el uso de un lenguaje verbal, escrito e iconográfico no sexista y el tratamiento no sexista de la información

Descripción:

Realizar una revisión en profundidad del diseño, la estructura y contenidos de la web, de las redes sociales de la Fundación y de la intranet, para asegurar un tratamiento no sexista de la información y el uso del lenguaje no sexista, en todas sus manifestaciones (verbal, escrito e iconográfico), promoviendo una comunicación igualitaria tanto hacia el interior como al exterior de la organización.

Responsable:

Área de Comunicación, Relaciones
Institucionales y Social Media

Calendario:

36 meses

Indicadores:

N.º de documentos y publicaciones revisadas
N.º de websites revisados
Ratio de apariciones mujeres/hombres en las
noticias y piezas informativas de la FB

Medida 6.4. Publicación en la intranet a través de “Soy Bio”, de recomendaciones para la eliminación del potencial lenguaje sexista que pueda emplearse en la actividad de la FB por parte de las Áreas y del personal técnico

Descripción:

Elaboración y publicación en la intranet de la organización de un decálogo de recomendaciones para que las Áreas de la Fundación y en particular, los Departamentos de la Subdirección Técnica, empleen un lenguaje no sexista e igualitario en todas sus comunicaciones hacia el exterior de la Fundación, en sus publicaciones y materiales elaborados, en las convocatorias, etc.

Responsable:

Calidad y Estudios
Área de Comunicación, Relaciones
Institucionales y Social Media

Calendario:

24 meses

Indicadores:

Decálogo de recomendaciones elaborado
Difusión por correo electrónico a la plantilla

Medida 6.5. Difusión sistemática sobre medidas de igualdad entre la plantilla

Descripción:

Envío periódico y sistemático de la información sobre medidas adoptadas y pasos dados por la organización en materia de igualdad a toda la plantilla, que sirva para involucrarles, hacerles partícipes y a modo de “rendición de cuentas” de la adopción del Plan de Igualdad.

La periodicidad debe asociarse a las reuniones ordinarias del Comité de Igualdad, esto es, trimestralmente.

Responsable:

Calidad y Estudios
Área de Comunicación, Relaciones
Institucionales y Social Media

Calendario:

12 meses

Indicadores:

N.º de envíos o difusiones realizados



7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR EJES Y MEDIDAS²

Ejes y medidas	Años																			
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4				AÑO 5			
EJE 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN Y CONVOCATORIAS																				
1.1. Revisión procedimientos y procesos de selección y convocatorias para garantizar la transparencia y objetividad																				
1.2. Promover la igualdad en empresas contratadas para apoyar selección de pers.																				
1.3. Facilitar a aspirantes embarazadas o en maternidad acceder a procesos selección /promoción																				
1.4. Definición de un temario de conocimientos mínimos de la plantilla en materia de igualdad																				
1.5. Incluir materias y preguntas sobre igualdad en procesos selectivos																				
1.6. Elaboración de resoluciones razonadas en los procesos selectivos																				
1.7. Revisar lenguaje en convocatorias de procesos selectivos y becas de formación																				
1.8. Difundir procesos, requisitos y criterios de selección entre la plantilla																				
EJE 2: DESARROLLO PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES																				
2.1. Revisión procedimientos y procesos de promoción para garantizar la transparencia y objetividad																				
2.2. Formación a trabajadoras para su acceso a puestos directivos o predirectivos																				
2.3. Composición paritaria comités selección y promoción																				
2.4. Registro salarial																				
EJE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN																				
3.1. Base de datos sobre participación de plantilla en acciones formativas por sexo																				
3.2. Analizar información de base de datos y creación de medidas correctivas																				
3.3. Priorizar formación de personas reincorporadas tras licencia o permiso																				
3.4. Crear módulo on-line de igualdad de formación permanente para plantilla																				
3.5. Formar en micromachismos, VG y acoso sexual/por razón de sexo en ámbito laboral																				
3.6. Formar en aplicación de perspectiva de género a actividad propia de la FBIO																				
3.7. Formar en igualdad a personal directivo y mandos intermedios del Organismo																				

² Los meses señalados en cada caso no indican la duración de la medida sino el período máximo de ejecución



Ejes y medidas	Años																			
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4				AÑO 5			
EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR																				
4.1. Elaborar y difundir doc. de medidas de conciliación para plantilla: FBIO Concilia																				
4.2. Actualizar medidas de conciliación vigentes para mayor equilibrio																				
4.3. Estudiar viabilidad de adopción de medidas de acción positiva para corresponsabilidad																				
4.4. Realizar campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad																				
4.5. Diseño de una infografía de las medidas de conciliación en la FB específicamente para su plantilla masculina																				
EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y SALUD LABORAL																				
5.1. Adoptar protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo																				
5.2. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo																				
5.3. Revisar el estatuto del personal becario																				
5.4. Elaborar protocolo de actuación frente a la violencia de género																				
5.5. Enlazar en web a la “Web de recursos de apoyo y prevención en casos de VG”																				
5.6. Revisar riesgos psicosociales en plantilla por sexo, e incorporar medidas al PI																				
EJE 6: CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL																				
6.1. Representación más equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión y representación																				
6.2. Eliminar lenguaje sexista y otros elementos discriminadores de documentación institucional																				
6.3. Revisión de la web y redes sociales																				
6.4. Publicar en intranet recomendaciones para eliminar lenguaje sexista																				
6.5. Difusión sistemática sobre medidas de igualdad entre la plantilla																				



8. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Comisión de Igualdad la función de realizar el seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan.

Las actuaciones de seguimiento se dirigirán, en primer lugar, a medir el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

En segunda instancia el seguimiento servirá para analizar el desarrollo del Plan, conocer las incidencias y dificultades que se produzcan en su ejecución, de manera que se facilite su resolución y su mejora a futuro.

En tercer lugar, a extraer conclusiones y tomar las decisiones pertinentes que permitan corregir las desviaciones entre las acciones propuestas (teniendo en cuenta el calendario de ejecución) y las acciones realizadas.

El seguimiento del Plan permitirá además, renovar el impulso en el largo plazo de su implementación, buscando nuevos incentivos y mecanismos que permitan mantener los niveles de energía y de compromiso institucional necesarios para garantizar su implementación efectiva. Y finalmente, a identificar nuevas necesidades y formas de llevar a cabo el Plan.

PERIODICIDAD

La Comisión se reunirá ordinariamente cada 3 meses para realizar el seguimiento de los avances en la implantación del Plan a partir de los indicadores previstos en cada línea de actuación. Así, en cada reunión de seguimiento de la Comisión se realizará un monitoreo de la implementación del Plan, teniendo en cuenta el calendario de ejecución de este.

Cada doce meses se realizará el informe anual de evaluación de cumplimiento del Plan, del cual se dará cuenta a la plantilla a través de “SoyBio”, a partir de la actualización de los datos e información disponible de la plantilla y del avance en el cumplimiento con las actuaciones previstas en el Plan, así como de las decisiones correctivas potencialmente adoptadas por FB para orientar o mejorar la aplicación del Plan.

Al finalizar el período de ejecución del Plan (a los sesenta meses de su adopción), se realizará una evaluación final de todo el período en la que se midan los resultados del plan y se propongan las recomendaciones para futuras prórrogas de este.

En la primera reunión que esta Comisión mantenga una vez negociado y aprobado el Plan, se establecerá el contenido del seguimiento y las herramientas necesarias para realizarlo, así como el calendario y cualesquiera otras cuestiones pertinentes.

La Comisión, en su labor de supervisión, seguimiento e impulso de la implantación del Plan de Igualdad, podrá acordar el desarrollo de las oportunas acciones para garantizar la correcta implantación del Plan. Estas medidas se elevarán, en su caso, al Comité de Dirección de la entidad para su ratificación y adopción.

Asimismo, esta Comisión podrá reunirse de forma extraordinaria si las circunstancias así lo requieren, atendiendo a lo previsto en las normas de funcionamiento de la Comisión.



