



INSTITUT D'ESTUDIS  
ESPACIALS  
DE CATALUNYA

---

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MARZO 2016

---

Subvencionado por:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## INDEX

1. Introducció.....	3
2. Declaració de compromís de la direcció.....	4
3. Objectiu del plan .....	5
3.1 Objectius generals: .....	5
3.2 Objectius específics: .....	5
4. Medidas del Plan de Igualdad.....	8
5. Sistema de evaluació de las medidas .....	11
6. Calendario.....	12
7. Presupuesto.....	13
8. Àmbit de aplicació y vigencia .....	13
9. Comissió paritaria de igualtat.....	14
10. Assignació de una persona responsable del plan.....	15
11. Seguiment .....	15

## **1. Introducció**

La igualdad de sexos es un principio jurídc universal, reconocido en el artículo 14 de la Cosntitución Española de 1978.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad entre hombres y mujeres, desde ahora “Plan de Igualdad”, trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral.

Este Plan de igualdad debe asentarse sobre unas bases asumidas por todos los integrantes de la Fundación:

- compromiso de la dirección
- voluntad de la entidad
- voluntad de los representantes de los trabajadores
- compromiso de los trabajadores

Para la realización del Plan de Igualdad se ha partido del diagnóstico previo realizado desde una prespectiva de género en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo
- Condiciones de trabajo
- Promoción profesional y formación
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Tras este análisis se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas con el objetivo de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Fundación.

## **2. Declaración de compromiso de la dirección**

La Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional, haciendo mención expresa a la protección de la igualdad, seguridad, salud e integridad de los recursos humanos.

Asumido este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde el acceso al empleo pasando por las condiciones de trabajo, promoción profesional y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la fundación.

Para llevar a cabo este propósito se contará con los trabajadores en todo el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas.

### **3. Objetivo del plan**

#### **3.1 Objetivos generales:**

1. Promover e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el IEEC.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del IEEC.

#### **3.2 Objetivos específicos:**

1. Acceso a la empresa:
  - a. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal.
  - b. Utilizar, en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo, un lenguaje correcto y no sexista.
  - c. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
  - d. Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
  - e. Actualmente la representación de mujeres en el comité de dirección es del 25% y nuestra intención es conseguir alcanzar una representación aún mayor en las próximas renovaciones.
2. Promoción:
  - a. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.
  - b. Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.
  - c. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

3. Formación:

- a. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Con motivo de reforzar el punto anterior algunos representantes de la plantilla han comenzado a realizar formación específica en materia de implantación de planes de igualdad y discriminación de género.

4. Retribución:

- a. Realizar un seguimiento y velar por la igualdad retributiva en todos los niveles y de acuerdo únicamente a la escala profesional.

5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- a. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles a toda la plantilla.
- b. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- c. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad familiar entre los hombres de la plantilla.

6. Salud laboral:

- a. Introducir la perspectiva de género en la evolución de riesgos laborales.
- b. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, de religión o de cualquier otro tipo.
- c. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

7. Comunicación y sensibilización:

- a. Incluir en el Reglamento de Empresa un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades en el que se explicita el compromiso de la empresa con la misma y su consideración como una prioridad en su estrategia general.
- b. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier indicio de sexismo.

- c. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

8. Participación:

- a. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio. Cabe destacar en este punto que la comisión de paridad está representada en un 60% por mujeres.

## 4. Medidas del Plan de Igualdad

### ACCESO A LA EMPRESA

Medida 1	Crear mecanismos de intercambio de opiniones y sugerencias mediante un buzón
Objetivo	1 Acceso a la empresa y 6 Salud laboral
Personas destinatarias	Plantilla
Personas responsables	Recursos humanos y comisión de igualdad
Indicador de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del buzón de sugerencias en temas de igualdad de oportunidades (SI/NO)</li> <li>- Número de opiniones y sugerencias recibidas</li> </ul>

Medida 2	Erradicar el lenguaje no inclusivo en todas las ofertas de trabajo, pagina web y comunicaiones internas
Objetivo	1 Acceso a la empresa y 7 Comunicación y sensibilización
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Personas responsables	Recursos humanos
Indicador de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha erradicado el lenguaje no inclusivo en las ofertas de trabajo (SI/NO)</li> </ul>



## FORMACIÓ

Medida 3	Potenciar la formació en sensibilització de gènere al conjunt de la plantilla.
Objetivo	3 Formació
Personas destinatarias	Plantilla
Personas responsables	Recursos humans
Indicador de evaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha elaborado e impartido formación en materia de igualdad (SI/NO)</li> <li>- Nº de personas formadas durante el último año.</li> </ul>

## **PARTICIPACIÓN**

Medida 4	Instaurar la figura del agente de igualdad
Objetivo	7 Participación
Personas destinatarias	Plantilla
Personas responsables	Recursos humanos
Indicador de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha creado la figura del agente de igualdad (SI/NO)</li> <li>- Funciones que ha llevado a cabo en relación a la igualdad de oportunidades</li> </ul>

## 5. Sistema de evaluación de las medidas

La evaluación se desarrolla en tres fases:

1. Evaluación del resultado. Mediante el seguimiento de los indicadores de evaluación para cada área implantados en la Fundación, y el análisis de las consecuencias de los mismos.
2. Evaluación del proceso. Mediante la determinación de:
  - a. Grado de sistematización de los procedimientos
  - b. Grado de información y difusión entre la plantilla
  - c. Grado de adecuación de los recursos humanos
  - d. Grado de adecuación de los recursos materiales
  - e. Grado de adecuación de las herramientas de recogida
  - f. Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
  - g. Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
  - h. Soluciones aportadas respecto de las incidencias y dificultades de la puesta en marcha
3. Evaluación de impacto. Mediante el análisis de los objetivos conseguidos, respecto de:
  - a. Reducción de desigualdades en la plantilla
  - b. Disminución de la segregación vertical y horizontal
  - c. Cambios en los comportamientos
  - d. Cambios en la valoración de la plantilla
  - e. Cambios en la cultura de la fundación
  - f. Cambios en la imagen de la fundación
  - g. Cambios en las relaciones externas
  - h. Mejora de las condiciones de trabajo
  - i. Aumento del conocimiento y concienciación en la igualdad de oportunidades

## 6. Calendario

<b>ACCIONES PREVISTAS</b>	<b>1T 2016</b>	<b>2T 2016</b>	<b>3T 2016</b>	<b>4T 2016</b>
Diagnóstico Plan de Igualdad	X			
Elaboración Plan de Igualdad	X			
Medidas del Plan de Igualdad		X	X	X
Evaluación				X
Emisión de la memoria final			X	
Emisión de la memoria económica			X	

<b>MEDIDAS PREVISTAS</b>	<b>Mayo 2016</b>	<b>Junio 2016</b>	<b>Julio 2016</b>	<b>Agosto 2016</b>
Medida 1	X			
Medida 2		X		
Medida 3		X	X	
Medida 4	X			

El seguimiento anual, se realizará, por primera vez, durante el mes de octubre de 2017.

## 7. Presupuesto

El presupuesto inicial previsto para la elaboración del diagnóstico, del plan y de su seguimiento para el primer ejercicio es:

CONCEPTO	IMPORTE
Diagnóstico	1.500,00€
Elaboración del Plan	1.500,00€
Implantación de medidas: Formación anual en igualdad. Organización de jornada formativa	500,00€
Implantación de medidas: Promover la utilización de lenguaje no sexista. Publicación guía	1.000,00€
Implantación de medidas: Difusión y comunicación	500,00€
Otros	2.000,00€
Asesoramiento, redacción del procedimiento y gestión de la formación	5.000,00€

Este presupuesto se distribuye entre personal contratado por la propia entidad y la subcontratación de servicios.

Para la financiación del presupuesto se ha solicitado una subvención al Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, que ha concedido 5.500.00 euros.

El resto se financiará con los recursos de la propia entidad.

## 8. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda plantilla de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya así como al personal externo que esté realizando labores en las instalaciones de la entidad

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y, en caso necesario, será modificado por acuerdo de la comisión de igualdad tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

## **9. Comisión paritaria de igualdad**

Con el objetivo de elaborar e implantar un Plan de Igualdad para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades existentes, se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad compuesta por los siguientes miembros:

- Presidente: Dr. Juan Ramos (CTE-UPC)
- Vocal: Dra. Mercè Romero (ACE-ICC-UB)
- Vocal: Dra. Cristina Manuel (ICE-CSIC)
- Vocal: Dr. Lluís Font (CERES-UAB)
- Secretaría: Sra. Eva Notario (IEEC)

En representación de los trabajadores y trabajadoras participarán:

- Sra. Pilar Montes (IEEC)
- Sra. Anna Bertolin (IEEC)

## **10. Asignación de una persona responsable del plan**

La Fundación Institut d'Estudis Espacials de Catalunya, designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a Pilar Montes.

## **11. Seguimiento**

La frecuencia de seguimiento del plan será anual.

Los resultados obtenidos se harán públicos entre toda la plantilla en el tablón de anuncios del centro y a través de la propia intranet de la entidad.

El seguimiento y la evaluación será realizado por la Comisión de Paridad de la entidad.

Para ello se redactará una memoria de las actuaciones realizadas, donde se hará constar la adecuación de las políticas desarrolladas en la entidad a las necesidades derivadas de los puntos descritos en el plan de igualdad. y la planificación de nuevas medidas si fuera necesario

La comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los contenidos del presente Plan y por el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.