

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ICIQ 2019-2023



INDICE

1.- PRESENTACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD Y JUSTIFICACIÓN	2
2.- MARCO LEGAL EN MATERIA DE IGUALDAD.....	2
3.- METODOLOGÍA.....	6
4.- FASES.....	6
5.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
6.- OBJETIVOS DEL PLAN.....	22
7.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
8.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	43
9.- RECURSOS	44

PLAN DE IGUALDAD

1.- PRESENTACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD Y JUSTIFICACIÓN

Presentamos el segundo Plan de Igualdad del Institut Català d'Investigació Química, para los años 2019-2023 con el ánimo de, por un lado, seguir detectando y suprimiendo cualquier posible desigualdad entre hombres y mujeres en el contexto laboral y en el ámbito de las relaciones laborales (RLL) como marca de nuestra identidad corporativa y, por otro lado, dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de Igualdad.

Desde la Comisión de Igualdad y con el apoyo de la Dirección del ICIQ, queremos dar a conocer el trabajo que realizamos para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y contribuir, mediante nuestro compromiso, a avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

La implementación de políticas de igualdad de oportunidades en nuestra estructura organizativa es un proceso continuo que ha de contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el entorno laboral. La mencionada implementación no requiere de grandes recursos, pero si de un firme y sincero compromiso, así como de un seguimiento cercano por parte de las personas responsables.

Para todo ello, partimos de un diagnóstico que nos ha de permitir conocer la situación en la que nos encontramos a fecha de junio de 2019 en relación a la igualdad de oportunidades, para poder elaborar un plan de trabajo adecuado y adaptado a nuestras concretas necesidades actuales.

La finalidad última de este segundo Plan es la de recoger las acciones ya iniciadas de una forma no organizada en el pasado, y ofrecer medidas de progreso en las áreas de mejora, dotando así de coherencia a todo el proceso de construcción de una Fundación sensibilizada en la igualdad desde todos los puntos de vista posible.

2.- MARCO LEGAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Normativa Internacional

En el año 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Ya en el 1919 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) proclamaba “Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”.

En el Convenio núm. 100 OIT de 1951 se recoge la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina para un trabajo del mismo valor.

También en el Convenio núm. 111 OIT de 1958 se hace referencia a la discriminación en materia de trabajo y ocupación.

El 19 de septiembre de 1966 se aprobó el Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

La ONU, en el año 1979, realizó una Convención para la eliminación de toda forma de discriminación, definiéndose la expresión “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”.

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”.

Legislación española

En España desde el año 1978 con la instauración de la democracia y la aprobación de la Constitución se intenta adaptar el ordenamiento jurídico a la no discriminación por razón de sexo. Así, este principio queda recogido en distintos artículos de la Constitución de la siguiente forma:

Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14. Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Estatuto de los trabajadores también lo hace constar en los siguientes artículos:

Art. 4.2.c. “... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil...”.

Art. 16.2. "... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil..."

Art. 17.1. Principio de no discriminación en las relaciones laborales.

Art. 24.2. Igualdad de trato en los criterios de ascenso.

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

También el Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multas.

Legislación catalana

En el Estatuto de Autonomía de Catalunya de 1979 ya se reconocía la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental y se otorgaba al gobierno de la Generalitat de Catalunya las competencias exclusivas en materia de promoción de la mujer.

El 18 de junio de 1986, el Parlament de Catalunya, aprobó la Resolución 81/II sobre la promoción de la mujer y, por el Decreto 25/1987, de 29 de enero, se creó la Comisión interdepartamental con el objetivo de promover la igualdad de derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como promover equitativamente la participación de las mujeres en la vida social, cultural, económica y política.

En el año 1989, por la Ley 11/1989, de 10 de julio, se creó un organismo ejecutivo: el Institut Català de la Dona, cuyos objetivos son fomentar, en colaboración con los demás departamentos, la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres, fomentar y coordinar la prestación de los mismos, etc.

En el año 2015, la Generalitat aprueba la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, publicada en el DOGC núm. 6919, de 23 de julio de 2015. El objeto de esta ley es establecer y regular los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Legislación propia en materia de Igualdad

En el año 1983 se creó, mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer para promover actuaciones para favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuyo objeto queda definido en su artículo primero.

1. “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

2. “A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar o corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo”.

Finalmente, este 2019 ha entrado en vigor el 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. Esta normativa realiza modificaciones tanto en la Ley de Igualdad como en el estatuto de los trabajadores.

- En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - o Proceso de selección y contratación.
 - o Clasificación profesional.
 - o Formación.
 - o Promoción profesional.
 - o Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - o Infrarrepresentación femenina.
 - o Retribuciones.
 - o Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la

Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

- Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
- Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

3.- METODOLOGÍA

En la metodología utilizada para la elaboración del Segundo Plan de Igualdad del ICIQ, se ha constituido una comisión de igualdad, que será responsable de este plan en todas sus etapas. La comisión de igualdad está coordinada por la agente de igualdad de ICIQ, que es la responsable de la unidad de RRHH.

La comisión de igualdad está compuesta por 10 miembros de ICIQ, y 5 de ellos son representantes de los trabajadores. Esta comisión representa a las diferentes áreas y puestos de trabajo de ICIQ (Group leaders, investigadores e investigadoras postdoctorales, estudiantes de doctorado y personal técnico del área de gestión y de soporte a la investigación.

El diagnóstico ha tenido diferentes partes. Por un lado, se ha realizado una encuesta al personal, que nos ha facilitado datos cualitativos muy relevantes. Por otro lado, el análisis desagregado por sexo de la estructura de la plantilla, nos ha ayudado a tener una imagen clara de la situación del ICIQ y a obtener datos cuantitativos exhaustivos. Finalmente, hemos realizado un análisis cualitativo de toda la información, partiendo siempre de la evaluación del primer plan de igualdad, que finalizó en 2018.

Los datos cualitativos corresponden a la extracción de información del departamento de RRHH y Prevención, tales como la edad, género, retribuciones, categorías, nacionalidad de la plantilla, y de procesos como la selección, la formación, el absentismo o la formación, entre otros.

El análisis de toda esta información nos ha proporcionado un exhaustivo conocimiento de la situación del ICIQ respecto a la equidad de género.

4.- FASES

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	Decisión de realizar el segundo plan Definición del equipo de trabajo
----------------------------------	--

2.COMITÉ DE IGUALDAD		Creación del equipo de trabajo
3. DIAGNÓSTICO		Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas
4. PROGRAMACIÓN		Elaboración del Plan de Igualdad Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
5. IMPLANTACIÓN		Ejecución de las acciones previstas Comunicación Seguimiento y control
6. EVALUACIÓN		Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora
MEDIDAS TRANSVERSALES	7. COMUNICACIÓN	Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	8. FORMACIÓN	Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	9. SEGUIMIENTO	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

5.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Resumen de los resultados del diagnóstico de situación:

5.1. - CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?
El ICIQ definió un plan estratégico para el 2017-2021, por tanto, actualmente tiene definido los objetivos a nivel estratégico-corporativo.
2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)
El ICIQ definió en su plan estratégico los valores a nivel corporativo que son la excelencia, el compromiso, la integridad ética y la apertura al cambio. Los compromisos de ICIQ son: Aumentar la excelencia científica; Transformar a ICIQ en una plataforma de talento y Completar y consolidar un modelo de innovación y transferencia de tecnología. Estos compromisos se cumplirán siempre respetando los principios de la innovación e investigación responsable.
3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?
No se sigue ningún proceso de calidad a nivel de centro ICIQ. La Unidad Crysforma sigue la ISO 9001:2015. Todas las unidades del Área de Soporte a la Investigación y Área de Gestión que interactúan con Crysforma han elaborado procedimientos de acuerdo a la normativa ISO 9001:2015. ICIQ consiguió en 2017 el HR Excellence Logo y se siguen los principios marcados por la Unión Europea en este sentido.
4 Trabajo previo de ICIQ en la igualdad de género
ICIQ creó su primer plan de igualdad en 2015. En septiembre de 2015 se firmó un compromiso de la dirección en materia de igualdad, refrendado por el Social Involvement Committee (SIC). De las 17 acciones de este primer plan de igualdad, 7 se completaron de forma satisfactoria, 5 no se realizaron y 5 se realizaron parcialmente. Los logros destacables de este primer plan han sido: <ul style="list-style-type: none"> - Calendario laboral más flexible - Aprobación de un plan formativo y su difusión - Creación de un procedimiento objetivo interno de selección - Creación de un protocolo contra el acoso sexual y sexista, que posteriormente se amplió a acoso psicológico y discriminatorio - Creación de un buzón de quejas y sugerencias Este plan de igualdad no se difundió correctamente. ICIQ no ha recibido una certificación o premio relacionado con las políticas de igualdad, aunque se ha obtenido el reconocimiento del HR logo de la Unión Europea, por la aplicación de políticas de RRHH con el personal investigador, entre las cual se incluye la igualdad de género. La organización vela por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista, aunque por el tipo de actividad que desarrolla el instituto, no es personal con el que se trabaje habitualmente.
5 Datos desagregados por sexo
El principio de igualdad y de no discriminación rige las políticas de desarrollo de personal de la organización. Los datos de los procesos de RRHH están desagregados por sexo
6 Estructura para trabajar la igualdad de oportunidades

ICIQ cuenta con la comisión de igualdad de género, formada por 10 personas de la organización (5 de ellas son representantes de los trabajadores y trabajadoras). La comisión recibió una formación inicial en sensibilización en igualdad de género. La comisión es coordinada por la agente de igualdad que dispone de formación específica en el ámbito de la igualdad (postgrado en auditorías de planes de igualdad, máster oficial en políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito público y privado, entre otros) y más de 14 años de experiencia implementando planes de igualdad.

La comisión de igualdad es paritaria (60% mujeres y 40% hombres)

7 Percepción, creencias y mentalidad de las personas trabajadoras

La encuesta realizada al personal tiene como objetivo captar las percepciones, creencias y mentalidad del personal en relación a la igualdad de género. Respondió la encuesta un 51.30% de la plantilla. En global respondieron más mujeres (62.40%) que hombres (36.57%). El área de investigación ha participado en un 63.29%; el área de gestión en un 25.32% y el área de soporte a la investigación en un 11,39%. El 55,70 del personal de ICIQ piensa que la organización tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, frente al 20,89% que piensa que no se tiene en cuenta la igualdad, sin duda este es un aspecto a mejorar. Las mujeres tienen una percepción más positiva que los hombres, especialmente las del área de investigación.

El 67,08% del personal no conoce la existencia de un protocolo de acoso, de ahí que se hayan planificado acciones para rectificarlo.

El 82,27% del personal no se ha sentido discriminado por razón de género, pero preocupa el 12,66% que, si se ha sentido así, que en su mayoría son mujeres.

El 62% del personal si ve necesario un segundo plan de igualdad, si bien la mayoría no conocía la existencia del primer plan

5.2. - SELECCIÓN

1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación?

La necesidad de personal principal de ICIQ es la de personal para ejecutar nuevos proyectos de investigación. Adicionalmente se pueden cubrir puestos que queden vacantes en unidades de la institución y/o contratar a personal para asistir a unidades por la carga de trabajo, creación y ampliación de nuevas unidades, etc.

2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

El sistema de reclutamiento de ICIQ es principalmente la página web, que en su apartado Jobs & Grants permite que las personas interesadas apliquen a las ofertas disponibles.

3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Para las posiciones del área de soporte a la investigación y del área de gestión, la persona responsable de cada unidad solicita la nueva incorporación al director administrativo, que evalúa la necesidad de la nueva incorporación.

Para las posiciones del área de investigación, es el investigador o investigadora principal quien propone la incorporación de nuevo personal de acuerdo a la

<p>ejecución de los proyectos competitivos y a la disponibilidad presupuestaria. El director administrativo es quien finalmente aprueba la publicación de las ofertas. Existe un procedimiento objetivo de selección de personal que define las etapas y metodología de las diferentes fases del proceso de selección.</p>
<p>4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?</p>
<p>Para las posiciones del área de soporte a la investigación y del área de gestión, la persona responsable directa de la nueva incorporación, de acuerdo con el director administrativo y con el soporte de la unidad de RRHH, define el perfil requerido. Para las posiciones del área de investigación es el investigador o investigadora principal quien define el perfil requerido. Existe un procedimiento de selección y documentos normalizados para la solicitud de personal (Personal Requisition form), la oferta de trabajo y la carta de oferta de la posición a la persona seleccionada. En todo caso, las ofertas se describen con un lenguaje inclusivo.</p>
<p>5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?</p>
<p>Las ofertas se publican en la página web de ICIQ y están disponibles tanto para el personal interno como para personas externas a la organización.</p>
<p>6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal?</p>
<p>Dependiendo de la posición a seleccionar las pruebas pueden ser diferentes. En el área científica se suele pedir una presentación científica. También se pueden pasar test de estilo relacional o dinámicas grupales. La entrevista es una de las técnicas más comunes, en la fase final del proceso.</p>
<p>7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?</p>
<p>Para posiciones del área de investigación interviene el group leader y la unidad de RRHH está disponible para colaborar cuando se la requiera. Para posiciones del área de gestión y del área de soporte a la investigación intervienen el responsable de la unidad donde se incorporará la persona candidata y, en una segunda fase, el director administrativo. RRHH suele estar apoyando todo el proceso.</p>
<p>8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?</p>
<p>Para el área de investigación el o la group leader con el acuerdo a nivel económico del director administrativo. Para el área de gestión, la persona responsable de la unidad de acuerdo con el director administrativo. Para el área de soporte a la investigación la responsable del Área con el acuerdo a nivel económico del director administrativo.</p>
<p>9 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?</p>
<p>En ICIQ no se observan barreras internas para la incorporación de mujeres. De hecho, se hacen esfuerzos por incorporar a mujeres en posiciones en las que están infrarrepresentadas, como en el caso de group leaders. A nivel externo, se observa que en los primeros estadios de la carrera investigadora (investigadores/as pre-doctorales) existe paridad a nivel sectorial. Sin embargo, a medida que se avanza en el desarrollo de la carrera investigadora, en las categorías de investigador post-doctoral y, sobretodo, investigadores principales, se hace más complicado encontrar candidatas que cubran dichas vacantes. Este es un problema</p>

que se da en la ciencia a nivel mundial, independientemente de la disciplina y del país en que nos encontremos.

En todo caso, la intención es contratar al sexo menos representado en la categoría, aunque dependiendo del perfil y del momento, no es siempre posible.

10 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente polarizados en género (mayoría de hombres o mujeres)?

Si No

PUESTO	RAZONES
Group Leaders	Des del año 2013, cuando se ha incorporó el balance de género en el proceso de selección, se ha aumentado el número de mujeres en esta posición, aunque sigue siendo bajo.
Investigadores e investigadoras postdoctorales	No hay una estrategia definida, pero observamos cómo el 36% son mujeres, frente al 64% de hombres. Esta cifra es muy variable debido a la gran rotación de personal en esta categoría, pero existe dificultad para encontrar tantas candidaturas femeninas como masculinas.
Depto. Financiero	No hay una estrategia definida; 91% hombres
IT	No hay una estrategia definida; 100% hombres
Mantenimiento	No hay una estrategia definida; 100% hombres. Puesto culturalmente masculinizado.
RRHH	No hay una estrategia definida; 100% mujeres. Culturalmente feminizado
Soporte administrativo grupos de investigación	No hay una estrategia definida; 100% mujeres. Culturalmente feminizado
Unidad X Ray	No hay una estrategia definida; 66,67% hombres
Unidad de espectrometría de masas	No hay una estrategia definida; 100% mujeres.
Unidad de Cromatografía	No hay una estrategia definida; 100% mujeres.
Comunicación e Imagen	No hay una estrategia definida; 100% Mujeres, aunque en años anteriores ha habido hombres
Proyectos Internacionales	No hay una estrategia definida; 100% Mujeres
Resonancia Magnética N.	No hay una estrategia definida; 100% hombres.

5.3. - FORMACIÓN

1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?

SI NO

El primer plan de formación se creó en 2018 y desde entonces se desarrolla anualmente desde la unidad de RRHH, que cuenta con personal cualificado. También existe una política de formación.

2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Existe un documento común que se pasó a los responsables de unidad y área del área de gestión y de soporte de investigación. En el área de investigación la detección de necesidades se realiza mediante la comisión académica.
3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir?
<p>Especialización técnica; Muchos para los investigadores respecto a técnicas instrumentales y analíticas con una programación concreta. Asistencia a un número elevado de simposios y conferencias por parte de los investigadores.</p> <p>Desarrollo de carrera; si, en 2017 se empezaron a realizar acciones formativas y tutorías individuales.</p> <p>Formación genérica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idiomas; sí - Informática; si (Excel) <p>Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.). Para el personal investigador se ha establecido un itinerario formativo para investigadores predoctorales y para investigadores postdoctorales. Se suelen realizar cursos comunes en el marco del BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), del cual el ICIQ forma parte. Para el resto del personal se han empezado a organizar cursos de soft skills.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de riesgos laborales; sí. - Propiedad industrial / emprendimiento - Proyectos de investigación / proyectos de becas
4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?
<p>Existe paridad tanto en el número de participantes, como en el número de horas de formación realizadas por mujeres y hombres.</p> <p>Concretamente, en 2018, participaron 631 personas, de las cuales 324 eran mujeres (51,3%) y 307 hombres (48,7%).</p> <p>No tenemos un sistema informático que permita el control de asistencia, ni el registro de la formación individualizada por persona trabajador. Las fuentes de información están descentralizadas y son poco prácticas y útiles para poder tener datos fiables. Se ha empezado a trabajar con la unidad de comunicación para crear un sistema de inscripción y control del desarrollo del plan de formación desde la intranet.</p>
5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO Existe igualdad de participantes hombres y mujeres en los últimos años.
6 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
A través del correo electrónico, de la intranet y del boletín de actividades semanal ("plan your week"). También se publicitan en la gran pantalla ubicada en la recepción de ICIQ.
7 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
Las formaciones se dirigen a los colectivos que, des de la unidad o área que organiza la formación, se consideran adecuados. Pueden incluir una determinada categoría laboral (Group Leaders, investigadores, personal de gestión, etc.) o a todo el personal. No se sigue un procedimiento objetivo estandarizado.
8 ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?

En la mayoría de los casos es voluntario. En algunos casos (como en la prevención de riesgos laborales) es obligatorio.
9 Los cursos se realizan
En el lugar de trabajo: Casi siempre Fuera del lugar de trabajo: Ocasionalmente On-line: Ocasionalmente En jornada laboral: Casi siempre Fuera de la jornada laboral: Nunca
10 Formación en igualdad: No ha existido como objetivo estratégico la formación en igualdad de oportunidades, pero en futuros planes de formación si se incluirán acciones de sensibilización y cursos específicos. Si que tenemos en cuenta la perspectiva de género en la adjudicación de plazas en los cursos que se realizan, para garantizar que tanto mujeres como hombres tendrán acceso a la formación en condiciones de igualdad.
11 Objetivos del plan de formación En 2018, los objetivos del plan de formación eran: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar soft skills del personal investigador como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la creatividad e innovación, la capacidad de organización y planificación, etc. • Empoderar a los group leaders para que puedan afrontar su trabajo de dirección de un grupo de investigación con éxito, dotándolos de herramientas útiles para gestionar y liderar su equipo. • Acompañar a los investigadores en el proceso de identificación de perfil profesional y de transición entre la vida académica y la industria. • El desarrollo de competencias lingüísticas de todo el personal de ICIQ. • El desarrollo de competencias técnicas y científicas de todo el personal de ICIQ. • El mantenimiento de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales.

5.4. - PROMOCIÓN

1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?
No existe un procedimiento estandarizado y el hecho de ser una fundación del sector público, nos impide hacer promociones internas. Todas las posiciones se publican en nuestra página web y son públicas. Si una persona que ya trabaja en la organización, quiere acceder a una posición que se oferte de una categoría superior, debe seguir el procedimiento de selección de personal. De esta manera, no se realizan promociones directas, sino que se sigue un sistema de concurrencia público.
2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal
En el pasado se realizó alguna promoción y en ese caso los criterios eran: capacitación técnica; rendimiento en el desempeño del puesto actual; iniciativa;

alineamiento con los valores del instituto. No existía un procedimiento estandarizado.
<p>3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?</p> <p><input type="checkbox"/>SI <input checked="" type="checkbox"/>NO</p> <p>No se ha definido un procedimiento estandarizado. Está previsto realizarlo en un futuro cercano.</p> <p>Si se ha definido un modelo de definición de puesto de trabajo, que permitirá realizar evaluaciones del rendimiento en un futuro.</p>
<p>4 ¿Existen planes de carrera en su organización?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>SI <input type="checkbox"/>NO</p> <p>En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen</p> <p>Solo dirigidos a determinadas categorías de investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Group Leaders: Evaluación quinquenal por parte del Scientific Advisory Board - Evaluación científica trianual para incremento salarial. - Investigadores pre-doctorales: Evaluación científica anual, por el director o directora de tesis, y al presentar el proyecto de tesis, evaluación por parte de un tribunal científico. Les permite obtener el grado de doctorado en química. <p>No se ha definido un procedimiento estandarizado, para el resto de personal del Instituto.</p>
<p>5 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/>SI <input checked="" type="checkbox"/>NO</p> <p>La última promoción se realizó en 2017 y fue a una mujer. La normativa no nos permite realizar promociones.</p>
<p>6 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>SI <input type="checkbox"/>NO</p> <p>En la selección de las últimas tres posiciones del Starting Career Program si incluyó específicamente en la oferta el interés para atraer a candidatas mujeres. Se hizo difusión específica para atraer a candidatas del sexo femenino.</p>

5.5. - POLITICA SALARIAL

<p>1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?</p> <p>Para el personal de estructura, hasta 2011 hubo incrementos salariales ligados a IPC. Entre 2012 y 2015, hubo congelación salarial debido a la situación económica del ICIQ y del sector público. En 2016 se realizó un aumento marcado por la administración. En 2017 el suelo no aumentó debido a la situación económica y en 2018 se realizó una subida marcada por la administración. Para el personal de estructura no se realizan aumentos salariales por encima de los que marca la administración salvo excepciones y siempre con causa técnica que lo justifique.</p> <p>En el área de investigación, los Group Leader pueden proponer aumentos salariales, dentro de unos márgenes por categoría laboral, al personal temporal. En todo caso, los aumentos son aprobados por el director administrativo y el proceso queda documentado.</p> <p>ICIQ no tiene convenio colectivo que marque tablas salariales.</p>
<p>2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios</p>

<p>Incentivos limitados a Group Leaders en función de la obtención de tipo de proyectos de investigación que se consideran estratégicos para el ICIQ.</p> <p>En general no existen otros incentivos.</p> <p>No existen beneficios sociales, ya que la normativa nos prohíbe su pago. Lo que si se hace es llegar a acuerdos beneficiosos con diferentes instituciones (banca, empresas aseguradoras, guarderías, hoteles, gimnasios, etc.) para que el personal pueda utilizar sus servicios a precios competitivos.</p>
<p>3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?</p>
<p>Group Leaders: en función de la obtención de proyectos de investigación que se consideran estratégicos</p>
<p>4 Estudio de las retribuciones</p>
<p>Se ha realizado el análisis de salarios medios del año 2018</p> <p>ICIQ realizará este estudio de retribuciones anualmente y monitorizará la situación.</p>

5.6. - ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

<p>1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:</p> <p>Se disponen de las medidas conciliadoras reguladas por ley, como las reducciones de jornada por cuidado de menores, las excedencias y los permisos retribuidos.</p> <p>Además, ICIQ redujo en 2016 la jornada laboral a 1630 horas anuales y se dispone de flexibilidad de horarios. Consiste en flexibilidad de entrada de 8:00 a 9:30h y de salida de 17:00 a 18:00, con entre 45 y 90 minutos para comer. Se pactan horarios de forma individualizada para facilitar la conciliación familiar con la laboral. Se otorgan de forma puntual permisos de teletrabajo, por ejemplo, para escribir la tesis desde casa durante un tiempo limitado.</p>
<p>2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres <input checked="" type="checkbox"/> Hombres <input type="checkbox"/></p> <p>El sistema de control de accesos actual no permite analizar quien hace más uso de la flexibilidad horaria.</p> <p>En cuanto a las medidas de reducción de jornada para cuidado de menor, excedencia para cuidado de menor, los permisos para acompañar al médico a un familiar de hasta segundo grado, vemos que son medidas utilizadas mayoritariamente por mujeres, seguramente por un tema cultural, de rol de género, por el que las tareas de cuidado se consideran propias de mujeres. También puede ser porque ICIQ es una institución en la que no se pone ningún problema a nadie para disfrutar de estas medidas y quizás en otras organizaciones sea más complicado.</p>
<p>3 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?</p> <p><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO</p>

5.7. - COMUNICACION

1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa	
Reuniones	Sí
Presentaciones a la plantilla	No
Correo electrónico	Sí
Panel electrónico en recepción	Si
Tablón de anuncios	Sí
Mensajes en nómina mensual	No
Cuestionarios de obtención de información	Sí
Manuales	No
Periódico o revista interna	Sí
Buzón de sugerencias	Si
Intranet	Sí
Otros. Cuáles.....	No
2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Se realizan campañas de sensibilización desde la unidad de SHEQ: <ul style="list-style-type: none"> - Concienciación de los riesgos de trabajar en un laboratorio químico - Concienciación del coste medioambiental de malos hábitos como usar vasos de plástico, imprimir documentos en exceso, etc. 	
3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
La imagen externa, web, sí transmite una imagen de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se dispone de un compromiso de la dirección con respecto de la igualdad de oportunidades y se dispone de un primer plan de igualdad, pero no se ha sabido hacer llegar esta información al personal.	
4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
La empresa tiene un comité de empresa, con 13 representantes, que envía mails regularmente y que realiza asambleas para todo el personal. El comité y la dirección de la empresa mantienen 4 reuniones anuales. También existe un buzón de sugerencias, disponible para todo el personal en la intranet de la empresa	
5 igualdad en actividades organizadas por el instituto	
El ICIQ fomenta la participación igualitaria en los programas de seminarios, jornadas y otros eventos que se organicen, pero tenemos que seguir mejorando. Anualmente en ICIQ se organiza un programa de seminarios científicos. Los seminarios son conducidos por personalidades altamente reconocidas del mundo de la química. De los 44 seminarios realizados en 2018, un total de 36 tuvieron ponentes masculinos, lo que supone un 81,82%. En cambio, sólo tuvo un total de 6 mujeres ponentes, que representan un 18,18%.	

El PhD day es un evento organizado por y para estudiantes de doctorado. En la segunda convocatoria celebrada en 2018, del total de 6 ponencias, 2 fueron a cargo de mujeres y 4 a cargo de hombres.
En 2019 los datos mejoran, y es una línea en la que debemos trabajar en los próximos años.

5.8. - AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:	
Personas con discapacidad.	No
Personas inmigrantes	No
Jóvenes	Si
Mujeres víctimas de violencia de género	No
Otros	No
La empresa suele solicitar proyectos de fomento del empleo joven que tienen resultados muy positivos, ya que se financia la contratación de personas menores de 30 años, inscritas en el sistema de garantía juvenil. Además, ICIQ colabora con centros especiales de trabajo. Mediante licitación de servicios, se mantiene actualmente un contrato con un centro especial de trabajo que presta el servicio de limpieza y jardinería. Cuando tenemos vacantes, se contacta con la Fundación Adecco, que trabaja para el fomento de la contratación de personas con discapacidad, para captar personas candidatas.	
3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	

5.9. - CONDICIONES LABORALES Y REPRESENTATIVIDAD

1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?
Unidad de Comunicación e Imagen. Unidad de Proyectos internacionales. Unidad de Cromatografía, análisis térmico y electroquímica. Unidad de Tecnologías de la reacción química. Unidad de Espectrometría de masas. Unidad de RRHH

Soporte Administrativo grupos de investigación.
¿Y menos?
<p>Unidad de Compras Unidad de Informática y telecomunicaciones Unidad de Mantenimiento Unidad de Difracción de rayos X Algunos Grupos de Investigación en momentos puntuales, sobre todo en el caso de los investigadores e investigadoras postdoctorales</p>
¿A qué cree que se debe?
<p>Algunas unidades llevan mucho tiempo con esta estructura y no existe rotación como para modificar la infrarrepresentación de alguno de los dos sexos. En otros casos, existen pocas candidatas femeninas, por ejemplo en las unidades de IT, logística y mantenimiento, o pocos candidatos masculinos, como en la unidad de RRHH o en el soporte administrativo en general.</p>
2 Presencia de mujeres y hombres en la organización
<p>La plantilla de ICIQ, compuesta por 308 personas, tiene 133 mujeres (43.18%) y 175 hombres (56.82%). Aunque a nivel global existe una paridad de sexos en el cómputo global de la plantilla, si analizamos la información por áreas, vemos que existen diferencias en algunas. Por ejemplo, en dirección tenemos sólo presencia masculina y en el área de investigación tenemos más presencia de hombres que de mujeres. En las áreas de gestión y soporte a la investigación vemos más paridad entre mujeres y hombres. Por tanto, tenemos segregación vertical.</p> <p>Pero si analizamos la composición de las diferentes unidades, vemos que en algunos casos tenemos también segregación horizontal.</p> <p>En cuanto a la representatividad, vemos paridad en la comisión de igualdad, el equipo directivo y el patronato. Pero no la tenemos en la comisión académica, en el comité de empresa o en el Scientific Advisory Board. Cabe destacar que aunque el comité de empresa no sea paritario, está muy cerca de serlo (38.46% son mujeres) los cargos de presidencia y secretaría los ostentan mujeres.</p>
3 Características de la plantilla
<p>El personal de ICIQ es joven, el 34.56% está entre los 20 a 29 años y 58% está entre los 30 y 45 años. En ambas franjas, las mujeres suponen un 42% aproximadamente del personal, sin diferencias significativas entre franjas de edad. El personal más joven se sitúa en el área de investigación.</p> <p>En cuanto a la antigüedad del personal, en ICIQ tenemos dos colectivos diferenciados. El personal de estructura (personal de gestión, de soporte a la investigación y puestos estables en algunos grupos de investigación) es más antiguo, en cambio el personal del área de investigación, debido a las características del sistema, suele tener una antigüedad relativamente corta. El 65% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a los 3 años. Sólo el 5% lleva en ICIQ de 3 a 5 años y menos de un 30% del personal lleva en la organización 6 o más años. Hay equilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a la antigüedad, a excepción de la franja de 3 a 5 años, en la que hay un 69% de hombres y un 31% de mujeres, pero este dato se vuelve a igualar en antigüedades de más de 5 años.</p>

El personal de ICIQ tiene un altísimo nivel formativo. Vemos que el 42% del personal tiene el doctorado y el 40% un nivel de máster y postgrado. Si analizamos los datos de las mujeres, vemos que el 38% tiene el doctorado y el 39% un máster, mientras que el 46% de los hombres tiene el doctorado y el 41% un máster. Si analizamos los niveles formativos por áreas vemos que el mayor número de personas con doctorado lo tenemos en el área de investigación, ya que para algunos puestos de trabajo esta titulación es un requisito.

ICIQ, debido a su actividad de investigación, tiene un porcentaje muy elevado de la plantilla internacional. El 63% de la plantilla es de nacionalidad española y el 37% es internacional, siendo el 22% personas provenientes de países de la Unión Europea. El 13% del personal proviene de terceros países y en un porcentaje mucho menor tenemos a personas de países de latino América. Las mujeres de ICIQ son en su mayoría (66,92%) españolas y el 19% de la UE. El porcentaje de hombres españoles es de un 60%, siendo el porcentaje de hombres internacionales ligeramente superior al de las mujeres. En el área de investigación es donde existe mayor proporción de personal internacional.

En ICIQ existe alrededor de un 74% del personal que no tiene hijos o hijas, de los cuales el 41,48% son mujeres. Existe casi un 12% del personal con un hijo o hija, siendo mayoría las mujeres (66.67%). El 13% de la plantilla tiene dos hijos o hijas y siendo superior el número de hombres con dos hijos que de mujeres. Finalmente, menos del 1% del personal tiene 3 hijos. En este caso, el 66.67% son mujeres, frente al 33.33% de los hombres.

4 Distribución de hombres y mujeres

En cuanto a categorías profesionales, en ICIQ tenemos 7 niveles jerárquicos que van desde el nivel 1 (personal auxiliar y estudiantes de doctorado) al nivel 7 que es el de dirección general.

El 40% del personal está en el nivel 1 y esto es debido al gran número de investigadores e investigadoras predoctorales que tenemos. Existe paridad entre mujeres y hombres en esta categoría, aunque el porcentaje de mujeres predoctorales es ser mayor que el de los hombres.

En el nivel 2 se incluye al personal técnico de las 3 áreas del ICIQ (investigación, gestión y soporte a la investigación). Existe un número similar de mujeres y hombres si lo analizamos globalmente, con un equilibrio casi perfecto, pero si vamos al área de investigación vemos que tenemos 24 mujeres (36,36%) y 43 hombres (63.64%), aspecto claramente mejorable. En el nivel 3 vemos una paridad perfecta entre las mujeres y hombres que ejercen puestos de responsables de unidad o coordinación científica. A nivel global hay equilibrio, aunque al analizar los valores por áreas vemos desequilibrios (en investigación tenemos a una mayoría de mujeres; en el área de gestión y soporte a la investigación tenemos menos mujeres). En el nivel 4 es donde existe un mayor desequilibrio pues tenemos a 5 mujeres frente a 17 hombres. Esto se explica porque la mayoría de Group leaders son hombres, 16, y sólo tenemos a 3 mujeres. Este es un problema endémico del mundo científico y es difícil de solucionar, pero ICIQ ya ha tomado medidas y está intentando revertir la situación, de hecho, de las 3 últimas vacantes del Starting Career Programme,

dos han sido mujeres. En el nivel 5 tenemos a una única mujer, y en los niveles 6 y 7, que corresponden a la dirección del ICIQ, tenemos a dos hombres.

5 Condiciones contractuales

En cuanto al género y al tipo de contrato encontramos un gran equilibrio entre mujeres y hombres que tienen contratos indefinidos. En cambio, tenemos un porcentaje algo mayor de hombres con contrato temporal (cerca del 58%) frente a un casi 42% de mujeres. Esto se debe a que tenemos más hombres que mujeres en el área de investigación, especialmente en la etapa postdoctoral, en la que hay más contratos temporales, debido a las especificidades de la Ley de la Ciencia.

En el área de investigación, en la cual se concentra el 72% del personal de ICIQ, nos encontramos con que el 91% de los contratos son temporales, debido a la aplicación de Ley de la Ciencia, y sólo existe un 9% de contratos indefinidos. Existen menos mujeres con este tipo de contratos porque la mayoría de los Group Leaders, son hombres. Existe mucho más equilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a los contratos temporales.

En el área de gestión nos encontramos con una gran mayoría de contratos indefinidos (un 87%) contra un casi 13% de contratos temporales. En ambos casos hay equilibrio entre mujeres y hombres.

En el área de soporte a la investigación encontramos datos paritarios de contratación indefinida del personal, y tan sólo un contrato temporal de una mujer.

Si además de analizar los contratos por su duración, analizamos si son a tiempo completo o parcial vemos que el 87% de los contratos temporales son a tiempo completo (con paridad entre mujeres y hombres). Sólo existen dos contratos temporales a tiempo parcial, hombres en ambos casos. En el caso de contratos indefinidos a tiempo completo hay paridad absoluta, ya que la mitad son de mujeres y la mitad de hombres. Contratos fijos a tiempo parcial tenemos sólo 14 (que es un 4.55% del total de contratación) y la mayoría corresponden a hombres.

6 Bajas de personal

En 2018 se produjeron 98 bajas de personal. De las cuales 56 fueron de hombres (57,14%) y 42 de mujeres (42,86%).

Casi el 47% de las bajas fueron por finalización del contrato, existiendo un porcentaje parecido en el caso de mujeres (45%) que de hombres (48%). Las bajas por baja voluntaria fueron el 46% del total, la mitad de los hombres fue baja por este motivo frente al 40% de las mujeres. El tercer motivo de baja, con un porcentaje mucho menor, fue la excedencia, sólo hubo 3 casos de los cuales 2 eran mujeres y 1 hombre. En 2018 también hubo dos ceses de contratos durante el periodo de prueba, los dos casos de mujeres, uno a instancia de la trabajadora y el otro a instancia de la empresa. Por último, en 2018 hubo un despido por causas objetivas, debido al cierre de una unidad mixta, y un despido por otras causas de una trabajadora.

87 de las 98 bajas, es decir, el 88,76%, pertenecen a personal del área de investigación, que tiene mucha rotación ya que vienen al instituto a completar una etapa de su carrera científica y después continúan en otros centros o

universidades. De las restantes 11 personas, la mayoría dejó la empresa por una oportunidad mejor, y también hubo finalizaciones de contrato. Es decir, en ICIQ, la plantilla del área de gestión y del área de soporte a la investigación es estable, ya que se trata de personal de estructura para que funcione la organización. En el área de investigación, hay más rotación debido a las características del trabajo (forma parte de una etapa formativa) y de las características contractuales de la ley de la ciencia, que dificultan estabilizar puestos de trabajo en esta área.

5.10. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
10.2 ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Se creó en 2015 un protocolo de acoso sexual y sexista. En 2017 este protocolo se amplió a los casos de acoso moral y discriminatorio.

5.11. - RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Protección a la maternidad.
3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

5.12. - CONVENIO COLECTIVO

1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa <u>establecida por convenio</u> referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla
--

CONCLUSIONES:

El ICIQ tiene, a nivel global, un balance de género adecuado. Entre 2015 y 2018 se ha desarrollado un primer plan de igualdad, pero se necesita seguir desarrollando una política activa para tener en cuenta los aspectos de género en los procesos de selección de personal.

Por otro lado, aunque el ICIQ goza de un buen ambiente de trabajo, con baja conflictividad laboral, hasta la fecha no se ha realizado un estudio de riesgos psicosociales, que ayude a dar continuidad de esta atmósfera óptima de trabajo y a prevenir la aparición de potenciales conflictos futuros.

Además, es necesario mejorar los canales de comunicación y la transparencia entre la dirección del ICIQ y la plantilla, de manera que se conozcan las iniciativas que en materia de igualdad se puedan implementar.

Es necesario trabajar activamente en estos aspectos. En este sentido, el ICIQ está dotando su departamento de recursos humanos con los medios humanos y materiales necesarios para hacer frente a estos retos y que permitan mantener el nivel de excelencia científica conseguido hasta la fecha y alcanzar la excelencia en clima laboral.

Además, el hecho de constituir por primera vez una comisión de igualdad con representantes de todas las áreas de la empresa, creemos que será una garantía para que el segundo plan de igualdad de género de ICIQ sea un éxito.

6.- OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo a largo plazo; es el fomento de un entorno laboral y científico en el que impere la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Objetivos a corto plazo, áreas de actuación y calendario:

EJE	Nº	ACCIÓN	2019	2020		2021		2022		2023	
			2º Sem	1r Sem	2º Sem	1r Sem	2º Sem	1r Sem	2º Sem	1r Sem	2º Sem
CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	Campaña de difusión del segundo plan de igualdad									
	2	GRC Power Hour									
	12	Seminario de Gender Equality para todo el personal									
	13	Crear e incorporar un workshop de Gender Equality en la formación de los nuevos PhD, aplicable al resto de personal ICIQ									
	14	Campaña de posters del proyecto LIBRA									
IGUALDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN	3	Revisar el procedimiento de selección de personal según los principios OTMR y las guidelines del proyecto LIBRA									
	15	Formación sobre “Unconscious biases” en selección de personal, para Group Leaders y responsables de unidad									
IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	4	Asegurar una participación igualitaria en las acciones formativas ICIQ									
	16	Diseñar un workshop de career development específico para mujeres									
IGUALDAD RETRIBUTIVA	5	Monitorizar anualmente las retribuciones de todo el personal									
REPRESENTATIVIDAD	6	Monitorizar la composición de las comisiones de ICIQ y corregir desviaciones									
	7	Monitorizar los y las ponentes participantes en el Seminar Programme, PhD Day y otras actividades organizadas en ICIQ									

GÉNERO Y CIENCIA	8	Fomento de carreras científicas: Actividades de outreach en centros educativos																		
	19	Campaña del día de la mujer científica																		
	20	Campaña de visibilización de mujeres científicas																		
	21	Participación en el programa bianual de becas Women in Science del BIST																		
	22	Participación en programa bianual de seminarios BIST de gender equality																		
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO	9	Revisión del protocolo de acoso, para incluir como paso previo un procedimiento de resolución de conflictos																		
	10	Creación de un díptico resumen del protocolo de acoso y difusión del mismo																		
	11	Estudio de riesgos psicosociales																		
IGUALDAD EN EL ACCESO A LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	17	Creación de un documento que recoja las medidas de conciliación de ICIQ y difusión del mismo																		
COMUNICACIÓN NO SEXISTA	18	Creación de un manual de comunicación inclusiva																		

7.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Es importante señalar que las acciones a implantar pretenden la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de ICIQ.

A continuación, se detallan las 22 acciones del plan:

<p>ORGANIZACIÓN: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD</p> <p>FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre - Octubre 2019</p> <p>FECHA DE LA REVISIÓN: Diciembre 2023</p> <p>EJE: Cultura de igualdad de oportunidades</p> <p>Nº ACCIÓN: 1</p> <p>ACCIÓN: Campaña de difusión del segundo plan igualdad</p>
<p>Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH y comunicación</p>
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es dar a conocer el segundo plan de igualdad, ya que se ha detectado que el primer plan no se dio a conocer adecuadamente.</p> <p>En el welcome plan, que se implementará en otoño 2019 ya se dará a conocer a todas las nuevas incorporaciones, el plan de acción del segundo plan de igualdad de género.</p> <p>Además, se creará un espacio en la intranet para colocar el primer plan de igualdad y el segundo, incluyendo los diagnósticos, planes de acción, evaluaciones y otros documentos relacionados.</p> <p>También se enviará un correo electrónico en septiembre/octubre 2019, cuando el plan esté aprobado, para dar a conocer el diagnóstico de partida, el plan de acción, la evaluación del primer plan, el espacio en la intranet y el plan de acción.</p> <p>En redes sociales (Instagram, twitter, Facebook) se hará difusión de las acciones del plan que se vayan realizando</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que completan el welcome plan (checklist de conocimiento del plan de igualdad marcado). - Espacio en la intranet creado y actualizado. - Número de mails enviados con mailchip y análisis información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...) - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno.
<p>Acciones a realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información del plan de igualdad dentro del welcome plan - Espacio de la intranet sobre el plan de igualdad ICIQ - Campaña de mails con mailchip

- Post en redes sociales informando sobre las acciones realizadas
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. RRHH y Comunicación

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: 16 de Julio de 2019	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Cultura de igualdad de oportunidades	
Nº ACCIÓN: 2	
ACCIÓN: GRC Power Hour	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: Comisión de igualdad. Colaboran RRHH y comunicación	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es organizar esta actividad grupal de debate sobre temas de igualdad de género e inclusión en el mundo de la ciencia. La idea es que la Dra. Nancy Grey, CEO haga una pequeña introducción seguida de una discusión en pequeños grupos.	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Realización de la actividad - Número de personas asistentes - Evaluación de la actividad - Número de acciones de difusión 	
Acciones a realizar: Después de contactar con la ponente y fijar una fecha, se lanzará la convocatoria a personal ICIQ, pues es una acción abierta a todo el personal de la institución. Una vez realizada la actividad se hará un resumen de los temas tratados y se publicará en el boletín de ICIQ de julio. También se hará difusión en twitter.	
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad, en especial Catherine Holden, que es la persona que tenía el contacto de la ponente, Nancy Grey	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2020	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Igualdad en la selección de personal y contratación	
Nº ACCIÓN: 3	
ACCIÓN: Revisar el procedimiento de selección de personal según los principios OTMR y las guidelines del proyecto LIBRA	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es adaptar el procedimiento de selección que ICIQ tiene desde 2017 a los principios de OTMR (Open, Transparent and Merit based Recruitment). Además, se seguirán las líneas que marca la guía de selección igualitaria del proyecto Libra. La información de este proyecto está disponible en el siguiente link: https://www.eu-libra.eu/	
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> - Política de Selección - OTMR Checklist - Nuevo procedimiento de selección 	
Acciones a realizar:	
<p>Aunque la acción va a ser liderada por la unidad de RRHH, se creará un grupo de trabajo con diferentes perfiles (investigadores pre y postdoctorales, Group leader, personal de gestión y del área de soporte). La idea es hacer el OTMR checklist conjuntamente y luego debatirlo en Focus Group, con participación de más personal ICIQ.</p> <p>Finalmente, habrá que acordar, una política de selección y un nuevo procedimiento basado en los principios OTMR y la guía de selección de Libra.</p>	
Personas responsables de realizar la acción: Unidad de RRHH con el apoyo de la comisión de igualdad y la participación de personal ICIQ en grupo de trabajo y focus Group.	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Igualdad en la formación y desarrollo profesional	
Nº ACCIÓN: 4	
ACCIÓN: Asegurar una participación igualitaria en las acciones formativas ICIQ	

Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es asegurar un acceso y participación igualitaria de mujeres y hombres, en el plan de formación de ICIQ.</p> <p>Para ello, anualmente se analizará la participación de mujeres y hombres en los cursos realizados, tanto en número de horas realizadas como en número de acciones realizadas, y se tomarán medidas correctoras si es necesario.</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realizados por mujeres y hombres anualmente - Número de horas de formación realizadas por mujeres y hombres anualmente
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Aunque la acción va a ser liderada por la unidad de RRHH, se informará a la comisión de formación del comité de empresa, en la que existe representación de diferentes perfiles profesionales.</p> <p>Anualmente se realiza un plan de formación, del cual se hace un balance. En este balance se analizan, entre otros datos, el número de cursos realizados por mujeres y hombres y el número de horas de formación realizadas por mujeres y hombres. En caso de detectar desigualdades, se propondrán medidas correctoras.</p>
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH con la participación de las personas del comité de empresa de la comisión de formación.</p>

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Igualdad retributiva	
Nº ACCIÓN: 5	
ACCIÓN: Monitorizar anualmente las retribuciones de todo el personal	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es realizar un estudio anual de las retribuciones del personal ICIQ con el objetivo de evitar diferencias entre hombres y mujeres. En marzo de cada año haremos un estudio de las retribuciones por categorías y áreas.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio anual de retribuciones 	

<p>Acciones a realizar:</p> <p>La acción la realizará la unidad de RRHH. Se cogerá la información del personal a foto fija el 31/12 de cada año. El informe se compartirá con la comisión de igualdad y con el comité de empresa. También se publicará en la intranet de ICIQ.</p>
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH</p>

<p>ORGANIZACIÓN: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD</p> <p>FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2023</p> <p>FECHA DE LA REVISIÓN:</p> <p>EJE: Representatividad</p> <p>Nº ACCIÓN: 6</p> <p>ACCIÓN: Monitorizar la composición de las comisiones de ICIQ y corregir desviaciones</p>
<p>Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH</p>
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es realizar un estudio anual de la composición de las comisiones de ICIQ y proponer medidas correctoras en aquellos casos que sea posible y en que haya una clara desviación por razón de sexo.</p> <p>Las comisiones a analizar son: Comité de dirección, Comité de empresa, Comisión de igualdad, Comisión académica y el Comité de seguridad y salud.</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio anual de la composición de las comisiones o comités de ICIQ - Medidas correctoras, si fuesen necesarias.
<p>Acciones a realizar:</p> <p>La acción la realizará la unidad de RRHH. Se recogerá la composición de las diferentes comisiones y comités a foto fija del 31/12 de cada año. El informe se compartirá con la comisión de igualdad. Si existen desigualdades, la comisión presentará una propuesta a dirección para conseguir la paridad en nuestras comisiones o comités. El informe también se publicará en la intranet de ICIQ.</p>
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH</p>

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Representatividad	
Nº ACCIÓN: 7	
ACCIÓN: Monitorizar los y las ponentes participantes en el Seminar Programme, PhD Day y otras actividades organizadas en ICIQ	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es realizar un estudio anual del género de las personas que hayan actuado como ponentes en diversos programas de seminarios organizados por el ICIQ, como el Seminar programme o el PhD Day. Se establecerán medidas correctoras en aquellos casos que sea necesario.	
Indicadores:	
<ul style="list-style-type: none"> - Estudio anual de ponentes en el Seminar Programme. - Estudio anual de ponentes en el PhD Day. - Estudio anual de ponentes en otras actividades organizadas por ICIQ, si se da el caso. - Medidas correctoras, si fuesen necesarias. 	
Acciones a realizar:	
La acción la realizará la unidad de RRHH, con la ayuda de la unidad de Comunicación. Se recogerá la composición de género de los ponentes en los diferentes programas de seminarios del ICIQ, de enero a diciembre de cada año. El informe se compartirá con la comisión de igualdad. Si existen desigualdades, la comisión presentará una propuesta a dirección para conseguir mejorar la igualdad de género en nuestros programas de seminarios. El informe también se publicará en la intranet de ICIQ.	
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH y apoyo de la unidad de comunicación.	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Género y Ciencia	
Nº ACCIÓN: 8	
ACCIÓN: Fomento de carreras científicas: Actividades de outreach en centros educativos	

Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es realizar un análisis de las acciones de divulgación científica que se hayan realizado anualmente. Se podrán establecer propuestas de mejora cuando sea necesario.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Número de investigadoras e investigadores ICIQ que participan en acciones de outreach en escuelas. - Número de investigadoras e investigadores ICIQ que participan en otras acciones de outreach como casal d'estiu, bojos per la química, química en familia, nit de la ciencia, etc. - Número de participantes en las acciones de outreach (% mujeres y hombres). - Propuestas de mejora, si fuesen necesarias.
Acciones a realizar: <p>La acción la realizará la unidad de RRHH, con la ayuda de la responsable de divulgación. Se recogerá la información de las diferentes actividades de outreach del ICIQ, de enero a diciembre de cada año. El informe se compartirá con la comisión de igualdad. Si existen desigualdades de género, la comisión presentará una propuesta a dirección para conseguir la paridad en nuestras actividades de outreach. El informe también se publicará en la intranet de ICIQ.</p>
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH y Unidad de comunicación - Outreach

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Septiembre 2019 a Diciembre 2020	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Prevención del acoso sexual y discriminatorio	
Nº ACCIÓN: 9	
ACCIÓN: Revisión del protocolo de acoso, para incluir como paso previo un procedimiento de resolución de conflictos	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es revisar el actual protocolo de prevención y acción contra el acoso en el trabajo del ICIQ, además de crear un procedimiento de resolución de conflictos. De esta manera, se podrá analizar cada caso y activar el protocolo de acoso solo cuando sea necesario. <p>El protocolo revisado y el nuevo procedimiento se subirán a la intranet y se enviará un correo electrónico al personal informando de este tema. Se hará difusión en redes sociales (Instagram, twitter, Facebook).</p>	

<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación y difusión del nuevo procedimiento resolución conflictos y publicación en la intranet - Revisión y difusión del protocolo de acoso - Número de mails enviados con mailchimp y análisis información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...) - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno.
<p>Acciones a realizar:</p> <p>La acción la realizará la unidad de RRHH junto al grupo de trabajo paritario de la comisión de igualdad, y con la ayuda de la unidad de comunicación para la difusión. Para la modificación del protocolo de acoso se contará con el comité de seguridad y salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación del protocolo de resolución de conflictos - Revisión del protocolo de acoso - Difusión: subir el documento a la intranet; campaña de mails con mailchimp y Post en redes sociales informando sobre las acciones realizadas.
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH, Comité de seguridad y salud; y Unidad de comunicación.</p>

<p>ORGANIZACIÓN: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD</p> <p>FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero 2020 a Diciembre 2023</p> <p>FECHA DE LA REVISIÓN:</p> <p>EJE: Prevención del acoso sexual y discriminatorio</p> <p>Nº ACCIÓN: 10</p> <p>ACCIÓN: Creación de un díptico resumen del protocolo de acoso y difusión del mismo</p>
<p>Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH</p>
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es crear un documento en forma de díptico que explique qué es y que no es acoso, cómo lo podemos prevenir y cómo se puede actuar en el marco del ICIQ. El documento, una vez creado, se subirá a la intranet y se enviará un correo electrónico informativo al personal. Se hará difusión en redes sociales (Instagram, twitter, Facebook). Además, se entregará el documento en el momento de la acogida del nuevo personal.</p>

<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Díptico sobre acoso - Publicación en la intranet del díptico - Número de mails enviados con mailchip y análisis información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...) - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno - Número de personas nuevas en ICIQ que han recibido el díptico
<p>Acciones a realizar:</p> <p>La acción la realizará la unidad de RRHH, con la ayuda de la comisión de igualdad, la comisión de seguridad y salud y el soporte de la unidad de comunicación para la difusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación del díptico - Difusión: subir el documento a la intranet; campaña de mails con mailchip y Post en redes sociales informando sobre las acciones realizadas - Actualización de la guía del welcome plan para introducir este díptico.
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH, Comisión de seguridad y salud; y Unidad de comunicación</p>

<p>ORGANIZACIÓN: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD</p> <p>FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero 2020 a Junio 2021</p> <p>FECHA DE LA REVISIÓN:</p> <p>EJE: Prevención del acoso sexual y discriminatorio</p> <p>Nº ACCIÓN: 11</p> <p>ACCIÓN: Estudio de riesgos psicosociales</p>
<p>Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: SHEQ y RRHH</p>
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es realizar un estudio de riesgos psicosociales, con el objetivo de establecer medidas correctoras a los riesgos detectados y mejorar la salud de nuestra organización.</p> <p>El estudio se hará a toda la plantilla de ICIQ. Se informará a la comisión de seguridad y salud y a la comisión de igualdad de las conclusiones del estudio y de las medidas correctoras a aplicar.</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización del estudio de riesgos psicosociales - Medidas correctoras
<p>Acciones a realizar:</p>

La acción la realizará la unidad de SHEQ (Safety, Health, Environment and Quality), con el soporte de la unidad de RRHH y de la comisión de igualdad. La comisión de seguridad y salud también dará soporte al proceso si es necesario.

- Selección del método a aplicar para realizar el estudio
- Realización del estudio de riesgos psicosociales
- Medidas correctoras a aplicar y seguimiento de su impacto

Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de SHEQ y Unidad de RRHH . Comisión de seguridad y salud

ORGANIZACIÓN: ICIQ

RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD

FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero a diciembre 2020

FECHA DE LA REVISIÓN:

EJE: Cultura de igualdad de oportunidades

Nº ACCIÓN: 12

ACCIÓN: Seminario de Gender Equality para todo el personal

Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH

Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es organizar, dentro del ICIQ Seminar Programme, un seminario, abierto a todo el personal ICIQ, sobre la igualdad de género, y sobretodo, sobre su aplicación en el ámbito de la investigación.

La idea es que la impartan desde el Proyecto LIBRA, coordinado desde el CRG. El testimonio de otro centro de investigación puede hacer ver al personal ICIQ, la importancia de la aplicación de políticas de igualdad de género en ciencia y las ventajas de hacerlo.

Indicadores:

- Realización de la actividad
- Número de personas asistentes
- Evaluación de la actividad
- Número de acciones de difusión

Acciones a realizar:

Después de contactar con las personas responsables del proyecto LIBRA y que se nos asigne ponente, se fijará la fecha, y se lanzará la convocatoria a personal ICIQ, pues es una acción abierta a todo el personal de la institución.

Una vez realizada la actividad se hará un resumen de los temas tratados y se publicará en el boletín de ICIQ. También se hará difusión en redes sociales.

Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH y Unidad de comunicación (difusión)

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Julio 2020 a Junio 2021	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Cultura de igualdad de oportunidades	
Nº ACCIÓN: 13	
ACCIÓN: Crear e incorporar un workshop de Gender Equality en la formación de los nuevos PhD, aplicable al resto de personal ICIQ	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es crear un breve workshop sobre gender equality en la formación para nuevos PhD del BIST, en la que ICIQ participa activamente. Posteriormente se podría realizar este workshop con el resto del personal del instituto.</p> <p>La idea es diseñar un workshop, de 1 o 2 horas de duración, e incorporarlo en la formación de nuevos PhD BIST que se hace en los meses de enero y febrero cada año. Se hará una prueba piloto el primer año y si es necesario se harán ajustes en el temario, metodología o los materiales.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño del workshop (objetivos, contenidos, metodología, actividades, etc.) - Número de personas asistentes anualmente - Evaluación de la actividad - Número de acciones de difusión de los workshops realizados 	
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se diseñará el workshop (objetivos, contenidos, metodología, actividades, etc.) y se hará una prueba piloto en los cursos para nuevos estudiantes de doctorado que se realizan a nivel de BIST en enero y febrero de 2021. Se realizará un análisis del cuestionario de evaluación del workshop y se harán los ajustes necesarios.</p> <p>Posteriormente, se analizará cuantas personas han realizado el workshop y los resultados de las encuestas de evaluación.</p>	
Personas responsables de realizar la acción: Unidad de RRHH y Unidad comunicación (difusión)	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Segundo semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Cultura de igualdad de oportunidades	
Nº ACCIÓN: 14	
ACCIÓN: Campaña de posters del proyecto LIBRA	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es sensibilizar al personal del ICIQ sobre la importancia de la igualdad de género y las consecuencias que puede tener no aplicarla de forma adecuada.</p> <p>Se trata de colgar durante un mes al año (durante el segundo semestre) los 5 posters diseñados por el proyecto LIBRA en diferentes espacios del ICIQ. Estos posters hacen referencia a los estereotipos de género, la desigualdad salarial, y las barreras en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Se informará al personal de la campaña, se subirán a la intranet y se hará difusión en redes sociales. Una vez retirados los posters se pasará una encuesta al personal para comprobar el impacto de la medida.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo que ha estado la campaña de posters visible - Número de personas que contestan el cuestionario de valoración - Resultados del cuestionario de valoración - Número de acciones de difusión de la campaña de posters y su impacto 	
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se colgarán los 5 posters en diferentes zonas del ICIQ (cocinas, lavabos, cantina, tableros de anuncios, etc.) durante un mes al año, en el segundo semestre. Se hará difusión interna y externa de la campaña. Posteriormente, se pasará un cuestionario de evaluación y se analizarán sus resultados.</p>	
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH y Unidad comunicación (difusión)	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero a Diciembre 2021	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Igualdad en la selección de personal y contratación	
Nº ACCIÓN: 15	
ACCIÓN: Formación sobre “Unconscious biases” en selección de personal, para Group Leaders y responsables unidad	

Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es hacer conscientes los sesgos inconscientes de género que tienen consecuencias negativas en los procesos de selección. Esto se conseguirá organizando una formación práctica dirigida a las personas que habitualmente realizan procesos de selección en ICIQ (Group Leaders y responsables unidad).
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Participantes en la acción formativa - Resultados del cuestionario de evaluación del taller - Comparativa de mujeres seleccionadas anualmente en las diferentes categorías, antes y después de realizar el curso
Acciones a realizar: Durante el año 2020 buscaremos la mejor entidad para realizar esta formación específica y planificaremos el workshop para 2021. En función del número de personas interesadas es posible que se realicen 2 ediciones. Posteriormente, se analizará cuantas personas han realizado el workshop y los resultados de las encuestas de evaluación.
Personas responsables de realizar la acción: Unidad de RRHH

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Julio 2020 a Junio 2021	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Igualdad en la formación y desarrollo profesional	
Nº ACCIÓN: 16	
ACCIÓN: Diseñar un workshop de career development específico para mujeres	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es crear un workshop de career development específico para mujeres. El workshop estará centrado en superar las barreras para la promoción y desarrollo profesional de las mujeres en la investigación. La idea es diseñar un workshop, de unas 2 horas de duración, e incorporarlo en el ICIQ career service. Se hará una prueba piloto y si es necesario se harán ajustes en el temario, metodología o los materiales.	

<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño del workshop (objetivos, contenidos, metodología, actividades, etc.) - Número de personas asistentes a la prueba piloto - Evaluación de la actividad - Número de acciones de difusión de los workshops realizados
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se diseñará el workshop (objetivos, contenidos, metodología, actividades, etc.) y se hará una prueba piloto en el segundo semestre de 2020, dentro de los workshops ofertados por el ICIQ career service. Se realizará un análisis del cuestionario de evaluación del workshop piloto y se harán los ajustes necesarios. Posteriormente, se analizará cuantas personas han realizado el workshop y los resultados de las encuestas de evaluación.</p>
<p>Personas responsables de realizar la acción: Unidad de RRHH + Unidad comunicación (difusión)</p>

<p>ORGANIZACIÓN: ICIQ</p> <p>RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD</p> <p>FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero 2020 a Diciembre 2023</p> <p>FECHA DE LA REVISIÓN:</p> <p>EJE: Igualdad en el acceso a la conciliación personal, familiar y laboral</p> <p>Nº ACCIÓN: 17</p> <p>ACCIÓN: Creación de un documento que recoja las medidas de conciliación de ICIQ y difusión del mismo</p>
<p>Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH</p>
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es crear un documento que recoja de forma clara y sencilla las medidas de conciliación disponibles en el ICIQ y el procedimiento de solicitud. Posteriormente se hará difusión del documento (envío de correo electrónico; difusión en redes sociales e inclusión en la acogida del nuevo personal).</p>
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño del documento - Número de mails enviados con mailchip y análisis de la información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...) - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno - Comparativa entre las medidas de conciliación solicitadas anualmente, antes y después de difundir el documento.
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se creará el documento que recoja las medidas de conciliación disponibles, quien puede solicitarlas y cómo hacerlo. El documento será breve y claro.</p>

Se comunicará al personal la existencia del documento, se incluirá en la intranet y se hará difusión por redes sociales. Se enviará a todo el personal de nueva incorporación.

Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH + Unidad comunicación (diseño del documento + difusión)

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Enero 2021 a Diciembre 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Comunicación no sexista	
Nº ACCIÓN: 18	
ACCIÓN: Creación de un manual de comunicación inclusiva	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es crear un manual de comunicación inclusiva que ayude al personal ICIQ a comunicarse de manera no discriminatoria. El manual será breve, claro y con ejemplos prácticos, para facilitar el aprendizaje. Posteriormente se hará difusión del documento (envío de correo electrónico; difusión en redes sociales e inclusión en la acogida del nuevo personal).	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none">- Diseño del manual- Número de mails enviados con mailchip y análisis información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...)- Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno	
Acciones a realizar: Se creará una guía para comunicarse de forma neutra, inclusiva, y no discriminatoria. El documento será breve y con ejemplos prácticos. Se comunicará al personal la existencia del documento, se incluirá en la intranet y se hará difusión por redes sociales. Se enviará a todo el personal de nueva incorporación.	
Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad de RRHH + Unidad comunicación (diseño del documento + difusión)	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Segundo semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Género y ciencia	
Nº ACCIÓN: 19	
ACCIÓN: Campaña del día de la mujer científica	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: Comunicación	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es romper con los estereotipos de género relacionados con la investigación y visibilizar, mediante diferentes acciones, a las mujeres científicas.</p> <p>Esta acción, que ya se ha llevado a cabo en años anteriores, se suele iniciar alrededor del día 11 de febrero, día de la mujer científica y de forma coordinada con la acción nº 20. Existen diferentes acciones coordinadas, como, por ejemplo, la asistencia a centros educativos para explicar en qué consiste el trabajo de una mujer científica, con el objetivo de fomentar carreras científicas (especialmente en las niñas). Además, se suelen realizar actos institucionales. Se realiza difusión en redes sociales de las diferentes acciones realizadas.</p> <p>El resumen de las acciones realizadas en esta campaña, se incluye en el boletín mensual de ICIQ.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la campaña - Número y tipo de acciones realizadas - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno 	
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se realizarán diferentes acciones, por ejemplo, la asistencia de mujeres científicas del ICIQ a diferentes centros educativos, actos institucionales, etc. Se hará difusión de las acciones mediante diferentes redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram). Se analizará el impacto de los posts.</p> <p>Se comunicará al personal la existencia de la campaña, y el balance se incluirá en el boletín.</p>	
<p>Personas responsables de realizar la acción: Unidad comunicación (diseño de la campaña + difusión). La comisión de igualdad y la unidad de RRHH dará soporte y analizará los datos de impacto.</p>	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Segundo semestre de 2020, 2021, 2022 y 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Género y ciencia	
Nº ACCIÓN: 20	
ACCIÓN: Campaña de visibilización de mujeres científicas	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: Comunicación	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción, que ya se ha llevado a cabo en años anteriores, es visibilizar a mujeres científicas con trabajos relevantes en la academia y en la industria. Esta acción se suele iniciar en coordinación con la acción 19, campaña del día de la mujer científica (11 de febrero). Básicamente se trata de lanzar posts en diferentes redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram) con la foto y un resumen de la carrera profesional de mujeres científicas.</p> <p>El material de la campaña, una vez finalizada, se colgará en la intranet. Se informará al personal de su publicación mediante un mail.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la campaña - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno - Número de mails enviados con mailchip y análisis de la información (cuanta gente lo lee, cuanta gente va al contenido de la intranet...) 	
<p>Acciones a realizar:</p> <p>Se creará una campaña de visibilización de mujeres científicas y se hará difusión mediante diferentes redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram). Se analizará el impacto de los posts.</p> <p>Se comunicará al personal la existencia de la campaña, se incluirá en la intranet y se analizará cuanta gente consulta el material a partir de la recepción del correo electrónico.</p>	
<p>Personas responsables de realizar la acción: Unidad comunicación (diseño de la campaña + difusión). La comisión de igualdad y unidad de RRHH dará soporte y analizará los datos de impacto.</p>	

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Año 2020 y 2022	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Género y ciencia	
Nº ACCIÓN: 21	
ACCIÓN: Participación en el programa de becas Women in Science del BIST bianualmente	

Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH

Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es ayudar a mujeres científicas que tienen potencial para ser Group Leaders mediante un programa de ayudas económicas y coaching.

Esta acción la coordina e impulsa el BIST con la colaboración de sus 7 centros miembros. Se lanza una convocatoria de ayudas cada dos años, para ayudar a mujeres científicas, con potencial para ser investigadoras independientes, a conseguir dar un salto profesional. Para esto se les ofrece una ayuda económica durante 12 meses y además se les ofrece participar en un proceso de coaching. ICIQ asumirá el coste de la ayuda económica que corresponda. Una vez que se lance la convocatoria, se informará al personal de su publicación mediante un mail, además de darle difusión al programa por redes sociales. El BIST, mediante un comité de selección externo e independiente, realizará la selección de las mujeres participantes.

Una vez seleccionada la mujer participante, se hará difusión interna y externa. Se repetirá el proceso en el momento en que el programa finalice.

Indicadores:

- Convocatoria de ayudas Women in Science (BIST)
- Número de mujeres que se presentan y que son seleccionadas en las diferentes fases del proceso de selección
- Resultados de los cuestionarios de satisfacción de las mujeres participantes del programa
- Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno

Acciones a realizar:

El BIST publicará un programa de ayudas para mujeres, con el objetivo de impulsar su carrera científica. ICIQ dará apoyo al BIST cuando se requiera y realizará la difusión interna entre las mujeres de ICIQ que cumplan los requisitos del programa. Una vez se haya seleccionado a la persona o personas participantes, ICIQ pagará la ayuda que se determine durante 12 meses y colaborará en las acciones que sean necesarias.

Se realizará difusión interna y externa, mediante diferentes redes sociales (Twitter, Facebook e Instagram) del programa. Se analizará el impacto de los posts.

Una vez finalizado el programa, se analizarán los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas por las participantes. El BIST realizará un informe de resultados del programa que se tendrá en cuenta para próximas convocatorias.

Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad RRHH. La unidad de comunicación dará soporte en la difusión del programa.

ORGANIZACIÓN: ICIQ	RESPONSABLE: COMISIÓN DE IGUALDAD
FECHA DE INICIO Y DE FINAL: Año 2021 y 2023	
FECHA DE LA REVISIÓN:	
EJE: Género y ciencia	
Nº ACCIÓN: 22	
ACCIÓN: Participación en programa bianual de seminarios BIST de gender equality	
Área, Departamento, Unidad o procedimiento afectados: RRHH	
<p>Objetivo de la acción: El objetivo de la acción es sensibilizar a la comunidad científica de la situación de las mujeres en ciencia, y concienciar de la importancia de incorporar la perspectiva de género para conseguir un sistema más igualitario e inclusivo.</p> <p>Esta acción la coordina e impulsa el BIST con la colaboración de sus 7 centros miembros. Cada dos años se organiza una jornada o seminario centrado en temas de ciencia y género. El programa y contenido de la jornada se define en el seno del Grupo de Trabajo de People del BIST, formado por personal de los 7 centros miembros y del propio BIST. Una vez definida la fecha y contenido de la jornada, se hace difusión interna y externa, ya que se abre a personal de cualquier centro CERCA o universidad.</p>	
<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de la jornada (BIST) - Número de asistentes y % hombres y mujeres - Resultados de los cuestionarios de satisfacción de las personas participantes en la jornada - Número de posts en redes sociales e interacciones de cada uno 	
<p>Acciones a realizar:</p> <p>El BIST, mediante su Grupo de Trabajo de People, definirá una fecha y contenido del programa. Posteriormente, el BIST y cada centro de forma individual, realizará la difusión interna y externa del evento. Se analizará el impacto de los posts realizados en redes sociales.</p> <p>Una vez realizada la jornada, se analizarán los resultados de las encuestas de satisfacción de las personas participantes y también el número y perfil de asistentes. Este análisis se tendrá en cuenta para la organización de próximas convocatorias.</p>	
<p>Personas responsables de realizar la acción: Comisión de igualdad. Unidad RRHH. La unidad de comunicación dará soporte en la difusión del programa.</p>	

8.- SISTEMA DE EVALUACIÓN

La agente de igualdad, realizará un seguimiento continuo del desarrollo del plan de igualdad. Para ello, existen fichas de seguimiento de las acciones del plan y un documento resumen con el estado de las acciones (realizada, en curso, pendiente).

Semestralmente, la agente de igualdad, informará a la comisión de la situación del plan de acción y se tomarán medidas de reajuste cuando se crea necesario.

Se crearán grupos de trabajo dentro de la comisión de igualdad para trabajar temas en los que se necesite colaboración de diferentes miembros, para el correcto desarrollo de las acciones.

La comisión de igualdad se reunirá dos veces al año, para hacer balance de las acciones realizadas y asegurar el correcto cumplimiento del plan de igualdad.

En la intranet, se irá colgando la información de seguimiento del plan, para que el personal sea conocedor del desarrollo del plan de igualdad.

9.- RECURSOS

Todo plan de acción necesita recursos para poder implementarse.

- Recursos humanos: La comisión de igualdad, compuesta por diez personas, será la responsable de coordinar la implementación del plan de acción, contando con la colaboración de personas externas a esta comisión, pero que son clave para la implementación del plan, como la dirección, la unidad de comunicación, personal de la unidad de RRHH o de Seguridad y prevención, y el personal del BIST responsables de poner en marcha programas como From the Mothers of the Science. El plan será liderado y coordinado por la agente de igualdad, que está formada en igualdad de género y tiene una larga experiencia en este ámbito. En cada ficha del plan de acción se especifican las personas responsables de realizar la acción.
- Recursos económicos y materiales: Existen determinadas acciones que necesitan recursos económicos y materiales para ser llevadas a cabo. La dirección se compromete a aportar los recursos necesarios para implementar el plan de acción con éxito. Las partidas económicas necesarias serán incluidas en el presupuesto anual de la unidad de RRHH.