

PLAN DE IGUALDAD DE GENERO 2024-2027

Indice

INTRODUCCIÓN	3
FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	3
1. Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de igualdad de 2021	3
2. Diagnóstico de partida	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
DURACIÓN TEMPORAL	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1. Características y estructura de la plantilla	7
1.1. Contexto de partida	7
1.2. Conclusión del diagnóstico previo	8
1.3. Acciones	8
2. Acceso, selección y contratación	9
2.1. Contexto de partida	9
2.2. Conclusión del diagnóstico previo	9
2.3. Acciones	10
3. Promoción y formación	10
3.1. Contexto de partida	10
3.2. Conclusión del diagnóstico previo	11
3.3. Acciones	11
4. Conciliación	11
4.1. Contexto de partida	11
4.2. Conclusión del diagnóstico previo	11
4.3. Acciones	12
5. Condiciones económicas	12
5.1. Contexto de partida	12

5.2. Conclusión del diagnóstico previo	12
5.3. Acciones	13
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	13
6.1. Contexto de partida	13
6.2. Conclusión del diagnóstico previo	13
6.3. Acciones	14
7. Comunicación y lenguaje no sexista	14
7.1. Contexto de partida	15
7.2. Conclusión del diagnóstico previo	15
7.3. Acciones	15
8. Proyección exterior	15
8.1. Contexto de partida	15
8.2. Conclusión del diagnóstico previo	16
8.3. Acciones	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
CRONOGRAMA DE MEDIDAS	18

INTRODUCCIÓN

Continuando la senda iniciada en 2021 con la aprobación del primer Plan de igualdad y vencido el periodo de vigencia previsto para el mismo, la Fundación para la Investigación del Clima (FIC) renueva su compromiso con el fomento de medidas tendentes a lograr la equidad de género dentro de su organización, mediante la aprobación de un nuevo Plan para el periodo 2024-2027.

Este compromiso responde a principios de justicia social, así como a los múltiples beneficios que la buena gestión en este ámbito aporta a la organización. Entre estos beneficios habría que destacar mejoras en el clima laboral, en la atracción y retención de talento, y en la proyección interna y externa de la organización.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Conforme a la legislación española, la FIC no está obligada a elaborar un plan de igualdad. No obstante, la FIC considera que un plan de igualdad constituye una herramienta eficaz para lograr el objetivo del pleno equilibrio de género en el seno de nuestra organización.

Y a tal efecto, la Comisión permanente de igualdad constituida en el año 2021, ha validado el presente Plan de igualdad y el diagnóstico de partida sobre el que se asienta, así como el informe de seguimiento del Plan de igualdad de 2021.

FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de igualdad de 2021

En Junio de este año se llevó a cabo una evaluación del grado de cumplimiento del Plan de igualdad de 2021, analizando resultados obtenidos en cada área de actuación.

Tras esta evaluación, y a la vista del correspondiente informe de seguimiento elaborado, puede concluirse que ha existido un incumplimiento en la periodicidad y detalle de las medidas de seguimiento y evaluación contempladas en el Plan de 2021.

Sin embargo, si que se han obtenido los resultados perseguidos en consonancia con los objetivos marcados, aplicándose en algunos casos, medidas que excedían las inicialmente previstas.

Los objetivos contemplados en aquel Plan de 2021 continúan siendo esenciales para la consecución del fin último, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización. Del informe de seguimiento del Plan de igualdad de 2021 así como del diagnóstico de partida para la elaboración del nuevo Plan de 2024, se desprende la necesidad de seguir garantizando el cumplimiento de estos objetivos, en ocasiones con nuevos resultados que refuercen las medidas contempladas en aquel y, en otros casos, con nuevas medidas.

2. Diagnóstico de partida

El diagnóstico de partida refleja la situación actual de la Fundación para la Investigación del Clima (FIC) en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como paso previo a la elaboración y aprobación del nuevo Plan de igualdad tras haber vencido el anterior, el Plan de igualdad de 2021.

El objetivo de este diagnóstico ha sido identificar un conjunto de variables que permita establecer conclusiones en materia de igualdad así como identificar las mejoras que son necesarias llevar a cabo en la organización para seguir favoreciendo la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la plantilla.

Este análisis ha recopilado datos cuantitativos e información cualitativa y ha examinado las distintas áreas funcionales de la organización, prestando especial atención a los procesos, procedimientos y sistemas de la FIC más susceptibles de manifestar desigualdades entre mujeres y hombres de forma directa o indirecta. Estos incluyeron los siguientes: estructura de la plantilla, acceso al empleo (comunicación de la oferta, proceso de selección y contratación) formación y promoción; sistema de retribuciones; medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo se analizaron cuestiones transversales a las citadas anteriormente, como aspectos de la comunicación interna y externa de la organización.

El proceso de elaboración del diagnóstico ha seguido los siguientes pasos:

1. Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de igualdad de 2021,
2. Revisión y análisis de documentación interna de la organización. La documentación que se ha requerido para el análisis de la organización es la siguiente:
 - a. Documentos de costes salariales actuales
 - b. Documentos de comunicación interna de la organización.

- c. Propuestas y ofertas de proyectos.
 - d. Última memoria de la FIC.
3. Realización de encuestas anónimas dirigidas a toda la plantilla y equipo de dirección. El resultado de estas encuestas ha servido de apoyo fundamental para el análisis de los datos y documentación citada anteriormente, para recoger las percepciones (datos cualitativos) que las y los propios trabajadores tienen con respecto al tema de igualdad en la FIC.
 4. Recogida de datos cuantitativos. A su vez se recopilaron datos cuantitativos para completar el diagnóstico de situación entre los que se destaca lo siguiente:
 - Características de la plantilla
 - Tipos y sistema de contratación
 - Clasificación profesional
 - Promoción interna
 - Formación
 - Retribuciones medias
 - Medidas de conciliación y su utilización
 5. Presentación, debate y consenso en la Comisión permanente de igualdad.

Dicho diagnóstico fue debatido y consensuado dentro de la Comisión permanente de Igualdad y ha servido de base fundamental para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

El periodo de referencia de los datos analizados corresponde a los tres últimos años y fueron recopilados en los meses de junio/julio de 2024.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la FIC.

DURACIÓN TEMPORAL

El presente Plan de igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de octubre de 2027, fecha en que será objeto de revisión para determinar su prórroga o, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

OBJETIVO GENERAL

Con este Plan de igualdad, la FIC se plantea el siguiente objetivo general: garantizar en el ámbito laboral de la FIC el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, en las áreas de acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y demás condiciones laborales, así como a su proyección exterior.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos dentro de cada área de actuación, son los siguientes:

Área de características y estructura de la plantilla:

Lograr la sensibilización del equipo directivo hacia una cultura de igualdad y diversidad.

Área de acceso, selección y contratación:

Garantizar que las decisiones de contratar no se basen en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas motivadas por sexo, orientación sexual, creencias religiosas, políticas o culturales o pertenencia a determinado grupo étnico.

En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo.

Área de promoción y formación:

Garantizar el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la entidad.

Garantizar que el acceso del personal a puestos de responsabilidad esté motivado exclusivamente por méritos profesionales independientemente del sexo, orientación sexual, creencias religiosas, políticas y culturales o pertenencia a un determinado grupo étnico.

Área de conciliación:

Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, personal y familiar del personal a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

Área de condiciones económicas:

Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en la retribución fija como en la retribución variable.

Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Aplicación efectiva de las medidas de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, contempladas en el Protocolo existente en la entidad.

Área de comunicación y lenguaje no sexista:

Involucrar a todas las personas trabajadoras de la organización en el reto de conseguir una imagen contemporánea, solidaria y consecuente con el compromiso social y ambiental que define a la organización.

Área de proyección exterior:

Promover en las acciones propias de su ámbito de actividad consistente en la investigación sobre cambio climático, la igualdad efectiva a través del acceso equitativo de las mujeres a la formación, información y, en general, a todos los beneficios, productos y servicios generados en el contexto de dichas acciones.

Integrar la perspectiva de género en todas las fases de desarrollo de los proyectos de investigación, desde su formulación e implementación hasta su seguimiento.

Contribuir a la promoción de la vocación investigadora entre las mujeres y las niñas, a través de la divulgación de las actividades de la FIC en general, y de la labor de las investigadoras en particular, y a través de la participación en iniciativas en marcha tendentes a este objetivo.

1. Características y estructura de la plantilla

1.1. Contexto de partida

En la actualidad, la FIC cuenta con una plantilla de 18 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 7 (38,9%) son mujeres y 11 (61,1%) son hombres. Todo el personal contratado, tanto hombres como mujeres, desempeña puestos que requieren formación en ciencias o informática, con titulación superior, de grado superior, grado máster o de doctor, para puestos de investigador, consultor o informático, excepto los puestos de gestión y administración que no requieren formación específica en ciencias aunque sí titulación superior en el caso de la persona responsable de gestión.

La entidad está regida por un Patronato compuesto por tres miembros, dos hombres y una mujer, sin vínculo laboral con la Fundación. El Presidente, fundador de la entidad y con una dilatada experiencia tanto en gestión como en investigación, ejerce la máxima dirección de la entidad tanto a nivel técnico como de organización. Asimismo, el Patronato está integrado por un miembro vocal hombre y un miembro vocal mujer ésta última responsable del área legal de la entidad.

En el ámbito laboral, un puesto de dirección de investigación e innovación ostentado por un hombre, y tres puestos de jefas de área (en Clima, Medio Ambiente y Gestión), ostentados por tres mujeres respectivamente. Puntualmente, al personal técnico de la FIC con mayor

experiencia, se le vienen asignando funciones de coordinación de proyectos. El personal técnico ocupa puestos de investigador, consultor o informático. Más una persona en puesto administrativo.

A tenor de lo expuesto se evidencia que si bien no hay mujeres en los puestos más altos de dirección, su presencia es mayor que la de los hombres en los mandos intermedios. Por otro lado, la dimensión pequeña de la entidad y las características de su composición y funcionamiento, hacen innecesaria la existencia de mayor número de puestos de alta dirección lo que limita el número de puestos vacantes a este respecto.

1.2. Conclusión del diagnóstico previo

Por un lado, no se detectan razones o causas discriminatorias en la mayor presencia de hombres que de mujeres en el total de la plantilla, siendo esa mayor presencia de hombres un reflejo del mercado laboral en el sector de investigación, con menor presencia de vocaciones de mujeres por motivos socio-culturales.

Y respecto a la organización y estructura de la plantilla, se evidencia que si bien no hay mujeres en los puestos más altos de dirección, su presencia es mayor que la de los hombres en los mandos intermedios. Por otro lado, la dimensión pequeña de la entidad y las características de su composición y funcionamiento, hacen innecesaria la existencia de mayor número de puestos de alta dirección lo que limita el número de puestos vacantes a este respecto.

1.3. Acciones

Inclusión de la igualdad de género en las estrategias de la organización.

Medidas:

- Llevar a cabo una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos de responsabilidad.
- Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).

Resultados:

- Recopilación periódica de los datos del perfil y estructura por género de la FIC.
- Elaboración de recomendaciones, por la Comisión permanente de igualdad cuando proceda corregir o mejorar desequilibrios a la vista de los datos anteriormente referidos.

2. Acceso, selección y contratación

2.1. Contexto de partida

Los procesos de contratación se inician ante el incremento de carga de trabajo y su necesidad es detectada por los mandos intermedios y alta dirección de la entidad. Una vez especificado el perfil técnico requerido, la vía de contratación es, habitualmente, a través de contratos en prácticas con alumnos que previamente han realizado prácticas curriculares o extracurriculares académicas, en el ámbito de convenios de colaboración suscritos con Universidades.

A su vez, estas prácticas curriculares o extracurriculares, se producen previa demanda de los propios alumnos y la decisión de su aceptación o rechazo por parte de la FIC responde a criterios de capacidad de absorber en cada momento esa labor de formación.

La selección de los candidatos para ser contratados laboralmente se produce atendiendo a la mayor idoneidad de su C.V. y/o experiencia, sin consideraciones de género.

Cuando se requiere un perfil con experiencia, la vía de captación es a través de contactos personales en el mundo profesional y científico y el único criterio de selección que se utiliza es que el Curriculum se adecúe a las tareas a desempeñar.

La fórmula de contratación habitual en estos últimos casos es la indefinida previo periodo de prueba de 6 meses.

2.2. Conclusión del diagnóstico previo

Aunque en las áreas a las que se destina la casi totalidad de la plantilla, hay una mayor presencia de hombres, la plantilla no percibe que las causas sean por razones discriminatorias sino un reflejo de la realidad socio-cultural en el mercado laboral referido al ámbito de la investigación.

El uso de acciones positivas para incrementar la contratación de mujeres plantea una gran dificultad ya que, como hemos explicado, hay una menor disponibilidad de personal femenino en el mercado para puestos de carácter científico e informático, a lo que se suma que en la mayoría de los casos se exige un perfil muy específico que restringe aún más la lista de posibles candidatos o candidatas.

No obstante lo anterior, en los últimos tres años el porcentaje de mujeres en plantilla ha subido un 5,5% al priorizarse la contratación de mujeres en igualdad de condiciones requeridas para los puestos.

2.3. Acciones

Hacer un seguimiento de las contrataciones realizadas por sexo con el fin de garantizar priorizar la contratación de mujeres en igualdad de requerimientos técnicos exigidos para el puesto a cubrir.

Medidas

- Desarrollar un mecanismo de seguimiento de contrataciones.

Resultados

- Informe trianual sobre el perfil de las contrataciones estables para poder evaluar dentro de la Comisión permanente de Igualdad posibles desviaciones.

3. Promoción y formación

3.1. Contexto de partida

La entidad tiene suscritos varios convenios de colaboración con Universidades, para la acogida de estudiantes en prácticas curriculares y extracurriculares. La aceptación de alumnos en prácticas académicas se produce, como hemos explicado anteriormente, previa demanda del alumna/o y responde exclusivamente a criterios de capacidad de la organización para absorber dicha demanda.

Suele ser una vía de entrada de nuevas contrataciones laborales ya que el perfil de las/os alumnos admitidos suele responder a las necesidades de los puestos a cubrir.

Se aprecia una mayor demanda de hombres que de mujeres en la solicitud de prácticas académicas, lo que explica que continúe siendo mayor la contratación de hombres en puestos de investigación.

La vía de acceso a un contrato indefinido, en ocasiones viene precedida por una contratación en prácticas durante la cual la entidad ofrece formación en las áreas propias de su actividad.

Al margen de la formación dispensada a los estudiantes en prácticas, la FIC no dispone de un programa de formación para su personal fijo.

La percepción entre la plantilla profesional de la FIC es que no existen diferencias de acceso a la formación por sexo.

Asimismo, en general, existe una percepción de igualdad de acceso entre hombres y mujeres a los procesos de promoción internos.

3.2. Conclusión del diagnóstico previo

No se perciben diferencias de acceso a la formación por razón de sexo. Tampoco se detectan diferencias de acceso entre hombre y mujeres, en los procesos de promoción internos.

3.3. Acciones

Prever un sistema de seguimiento de la formación recibida por la plantilla de la organización, cuando ésta se produzca, para incorporar datos por sexo a fin de evitar posibles desigualdades

Medidas

- Seguimiento eficaz de la formación que recibe la plantilla, con datos de género.

Resultados

- Incorporación de un registro con datos de género, en toda acción de formación que desarrolle la FIC.

4. Conciliación

4.1. Contexto de partida

El personal de la FIC puede acogerse a las medidas de conciliación de la vida personal/familiar y laboral, de flexibilidad en el horario y realización de trabajo a distancia. También hay personas acogidas a reducción de jornada.

La percepción de la plantilla de la FIC es que esta organización favorece el uso de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de igual manera entre hombres y mujeres.

No obstante, a tenor de la encuesta, parece que hay personas que no identifican las medidas de trabajo a distancia, flexibilidad horaria y reducción de jornada, que la entidad pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, como medidas destinadas a conciliar la vida personal y laboral, ni las perciben como medidas que superen las fijadas por la normativa.

4.2. Conclusión del diagnóstico previo

La FIC supera a la media de entidades de igual tamaño en cuanto a medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

No obstante, se detecta la necesidad de reforzar la comunicación de la mejora que estas medidas representan para los y las trabajadoras, respecto a las condiciones mayoritariamente establecidas en ámbitos laborales de tamaño y características similares a la de nuestra entidad.

4.3. Acciones

Mantenimiento de medidas existentes a disposición de los trabajadores y trabajadoras, en aras a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Medidas

- Mantener y comunicar adecuadamente las medidas existentes a disposición de los trabajadores y trabajadoras, para conciliar la vida profesional, personal y familiar.

Resultados

- Comunicar a la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral a las que pueden acogerse con carácter voluntario.

5. Condiciones económicas

5.1. Contexto de partida

No se detectan diferencias salariales estructurales entre los hombres y las mujeres.

En la FIC se aplican criterios objetivos en la determinación de las retribuciones siendo las variables que se contemplan la antigüedad, responsabilidad, tipo de tareas (técnico informático, técnico investigador, comercial, administrativo) y experiencia o grado de especialización.

No se aprecia discriminación salarial por razón de género en la entidad. Por el contrario, la proporción de salarios de más de 35.000 euros anuales, en cómputo de jornada completa, es de un 57,1 % de las mujeres, frente al 36,4% de los hombres. Y si hacemos el cálculo atendiendo a los tipos de puestos de trabajo, en el nivel de puestos técnicos sin funciones de dirección, el mayor porcentaje de mujeres que perciben menos de 32.000 euros, un 66,6 %, frente a un 50% en el caso de los hombres, se explica y está en consonancia, con la menor antigüedad y grado de experiencia de las mujeres en esos casos.

En el área de la retribución, del resultado de las encuestas, se aprecia desconocimiento de la plantilla acerca de si existe o no equiparación de salarios entre hombres y mujeres.

5.2. Conclusión del diagnóstico previo

No se detectan diferencias salariales estructurales entre los hombres y las mujeres. Las diferencias salariales entre las distintas personas que componen la plantilla responden al nivel de responsabilidad en la organización, inherente al puesto, Y dentro de cada puesto (dirección, mandos intermedios y consultores), las diferencias que puedan existir son consecuencia de criterios objetivos como antigüedad, logro de objetivos o experiencia

5.3. Acciones

Garantizar la aplicación de criterios retributivos igualitarios para hombres y mujeres.

Medidas

- Equiparación en la aplicación de los criterios retributivos a todo el personal, sin consideraciones de género.

Resultados

- Revisión periódica de las retribuciones percibidas por el personal de la FIC desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.1. Contexto de partida

Existe un protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo. La entidad ha dado difusión a este protocolo informando a toda la plantilla sobre el mismo y facilitando su acceso telemáticamente.

No consta que se haya dado ninguna situación de las contempladas en el protocolo, hasta la fecha.

Del resultado de las encuestas se desprende que la plantilla tiene conocimiento de su existencia.

Por otro lado, se ha incorporado este último año un buzón de sugerencias para recoger conductas que se observen que pueden ser tildadas de micro machismos, con objeto de avanzar en la erradicación de las mismas, partiendo de la base de que esos micro machismos reflejan el poso cultural que está en la base de las desigualdades que aún persisten. Las observaciones vertidas en este buzón serán objeto de informes periódicos y de las medidas que la Comisión de igualdad decida en cada caso.

6.2. Conclusión del diagnóstico previo

No consta que se haya dado ninguna situación acoso sexual y por razón de sexo, de las contempladas en el protocolo, hasta la fecha.

La plantilla manifiesta tener conocimiento de dicho protocolo.

Asimismo, la plantilla percibe como positivas iniciativas como la creación de un buzón de observaciones que recoja micro machismos que se puedan dar en el seno de la organización.

6.3. Acciones

Aplicación y seguimiento del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo así como seguimiento del contenido del buzón de observaciones en materia de micro machismos.

Medidas

- Informe periódico de la aplicación del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo e informes periódicos en materia de micro machismos.

Resultados

- Informe anual a la vista de las incidencias contenidas en el registro previsto en el protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo, en aquellos años en que hayan existido.
- Informe anual a la vista de las incidencias contenidas en el buzón de observaciones en materia de micro machismos, en caso de que se dieran.

7. Comunicación y lenguaje no sexista

7.1. Contexto de partida

La comunicación interna de la organización se realiza por medios presenciales o telemáticos siendo muy abundante la realizada de forma escrita. Y es el lenguaje escrito el que se maneja mayormente, tanto en documentos de carácter técnico o científico como en otros de carácter administrativo, en la comunicación con terceros.

En la FIC somos conscientes de que el uso que hagamos de la lengua puede contribuir a reforzar los estereotipos y la desigualdad social o, por el contrario, puede cuestionar los estereotipos y contribuir a hacer visible el papel de las mujeres en la comunidad científica y tecnológica e incluir tanto a mujeres como a hombres, en el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, la FIC ha implantado en este último año unos criterios sobre uso de lenguaje no sexista y otros micro machismos que ha tenido una buena acogida entre la plantilla, desprendiéndose de los documentos examinados de forma aleatoria que se están aplicando los usos recomendados contribuyendo de esta forma a transmitir una voluntad de progreso en la equiparación real de hombres y mujeres.

7.2. Conclusión del diagnóstico previo

Se aprecia que en la FIC existe una alta consciencia sobre el uso del lenguaje sexista habiendo tenido una buena acogida los criterios sobre uso de lenguaje no sexista y otros micro machismos

7.3. Acciones

Promover el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de la FIC.

Medidas

- Aplicación a los procesos de comunicación internos y externos y a todos los soportes y materiales comunicativos de la organización (documentos, textos internos, página Web, etc.) de los criterios sobre el uso del lenguaje sexista y otros micro machismos aprobados en la FIC.

Resultados

- Revisión periódica del cumplimiento de los criterios sobre el uso del lenguaje sexista y otros micro machismos aprobados en la FIC.

8. Proyección exterior

8.1. Contexto de partida

La FIC tiene una dilatada experiencia en la participación en proyectos de cooperación internacional, en los que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres viene siendo uno de los objetivos prioritarios. En concreto, en el ámbito de la actividad de investigación y adaptación al cambio climático, se viene constatando que las consecuencias del cambio climático no afectan por igual a mujeres y hombres ni a la posibilidad de consecución de sus derechos por lo que resulta especialmente necesario introducir la perspectiva de género a la hora de diseñar, desarrollar e implementar los proyectos de cooperación en este ámbito. Esta perspectiva de género en proyectos de investigación sobre cambio climático, por lo demás, ha ido ganando importancia en los proyectos de investigación en general, no sólo los circunscritos al ámbito de la cooperación internacional.

La FIC viene contemplando la perspectiva de género en sus acciones con objeto de garantizar el acceso equitativo de las mujeres a la información, la formación y, en general, a todos los beneficios, productos y servicios generados en el contexto de dichas acciones. Asimismo, en las acciones de la FIC se reconoce a las mujeres el papel de actrices imprescindibles en la lucha contra el cambio climático.

Por otro lado, en lo que respecta al ámbito de la divulgación del conocimiento científico en el ámbito de la meteorología, clima y medio ambiente, aspecto que figura entre los fines de la FIC, existe voluntad de intensificar las acciones de promoción de vocaciones investigadoras entre las mujeres, en el ámbito de la meteorología, climatología y medio ambiente.

8.2. Conclusión del diagnóstico previo

En los últimos años, la perspectiva de género ha ganado mayor protagonismo y la FIC está intensificando sus esfuerzos en este sentido en los proyectos de investigación y cooperación en los que interviene.

En cambio, la FIC no ha aprovechado suficientemente la vertiente divulgadora de conocimiento científico para contribuir al incremento de vocaciones investigadoras en este ámbito, entre las jóvenes estudiantes.

8.3. Acciones

Contemplar la perspectiva de género de forma sistemática, en todas las etapas de la vida de los proyectos en los que la FIC intervenga.

Incentivar la vocación investigadora entre las jóvenes estudiantes a través de la divulgación de las actividades de la FIC.

Medidas

- Aplicación sistemática de la perspectiva de género en las tres etapas del desarrollo de los proyectos : la formulación del proyecto, la implementación y el seguimiento del proyecto.
- Presencia de la FIC en acciones divulgativas de la labor de mujeres investigadoras.

Resultados

- Elaboración de una guía para la incorporación transversal de la perspectiva de género, en las tres etapas del desarrollo de los proyectos : la formulación del proyecto, la implementación y el seguimiento del proyecto.
- Acciones de divulgación en redes sociales que visibilicen el papel de las mujeres en la investigación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión permanente de igualdad de la FIC se responsabilizará del seguimiento y evaluación de la implantación del presente plan de igualdad.

Para ello deberá como mínimo reunirse una vez al año para:

- Revisar el grado de cumplimiento del Plan a la vista de la recopilación anual de los indicadores de género.
- Llevar a cabo una revisión del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales.
- Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).

Además y como mínimo cada tres años, la Comisión permanente de Igualdad se responsabilizará de actualizar los datos sobre la situación de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en la FIC incluidos en el Informe de Diagnóstico que se anexa a este Plan.

Este informe incluirá, entre otros, los siguientes extremos: número de trabajadores, por género, en todos los niveles, por disciplina, por función (incluido el administrativo/auxiliar) y por relación contractual con la organización; diferencias salariales por género y puesto de trabajo; número de mujeres y hombres en puestos técnicos y administrativos, con poder de decisión; número de mujeres y hombres que han abandonado la organización en los últimos años especificando el número de años que trabajaron en la organización; número de empleados, por género, que solicitan/disfrutan de baja parental y cuantos se han reincorporado al trabajo después; número de días de ausencia de las mujeres y los hombres según el motivo de la misma; número de horas de formación/créditos a los que asistieron hombres y mujeres, en su caso.

CRONOGRAMA DE MEDIDAS

		2024	2025					2026			2027	
Área	Medidas	Octubre-Diciembre	Nov- En	Enero-Junio	Mayo Julio	Julio-Diciembre	Nov-Enero	Enero-Junio	May-Julio	Julio-Diciembre	Nov-En	Enero
Características y estructura de la plantilla	Revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales.					x				x		
	Elaboración de recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).					x				x		
Acceso, selección y contratación	Desarrollo e implementación de un mecanismo de seguimiento de contrataciones.											
Promoción y formación	Desarrollo de un registro de formación para hacer un seguimiento eficaz de la formación que recibe la plantilla profesional de la FIC.					x				x		
Conciliación	Mantenimiento y comunicación suficiente de las medidas existentes a disposición de los trabajadores y trabajadoras, para conciliar la vida profesional, personal y familiar.	x		x		x	x			x		x
Condiciones económicas	Aplicación de criterios retributivos objetivos a todo el personal, sin consideraciones de género.	x		x		x	x			x		x
Prevención acoso sexual y por razón de sexo	Informes periódicos de la aplicación del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.	x				x				x		
	Informes periódicos sobre aplicación de micro machismos	x				x				x		

Comunicación y lenguaje no sexista	Aplicación de los criterios sobre el uso del lenguaje sexista y otros micro machismos aprobados en la FIC.	x				x				x		
Proyección exterior	Aplicación sistemática de la perspectiva de género en las tres etapas del desarrollo de los proyectos : la formulación del proyecto, la implementación y el seguimiento del proyecto.											
	Presencia de la FIC en acciones divulgativas de la labor de mujeres investigadoras.	x		x		x	x			x		x