



Innovación y Tecnología

PLAN IGUALDAD IAT 2012

Marzo, 2012

www.iat.es



Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
ESTRUCTURA.....	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y ADAPTACIÓN DEL PLAN.....	4
DIFUSIÓN DEL PLAN	11
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	12

INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación Instituto Andaluz de Tecnología

IAT es un Centro Tecnológico de Ingeniería y Gestión del Conocimiento reconocido oficialmente tanto por la Administración General del Estado como por la Junta de Andalucía. Nace en 1989 por iniciativa de los Colegios y Asociaciones de Ingenieros Industriales de Andalucía. Es una fundación privada y está declarada de interés público.

Su misión es acompañar a las empresas e instituciones en la mejora de sus resultados de forma sostenible, aportándoles valor mediante soluciones innovadoras.

Para ello, IAT genera su propia tecnología y conocimiento a través de los procesos de Investigación y Desarrollo (I+D) y presta Servicios Intensivos de Conocimiento (SIC).

Tras más de 23 años, IAT constituye hoy una organización especializada que ha adaptado sus estructuras a las nuevas demandas y que supone un referente global como Centro Tecnológico en Ingeniería y Gestión del Conocimiento, satisfaciendo las necesidades y expectativas de sus grupos de interés (patronos, clientes, personas de la organización, colaboradores y entorno social).

1.2 Marco Legal

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2207, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

1.3 Compromiso de IAT con la Igualdad

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de IAT tiene como fin, además de dar cumplimiento a la legislación vigente, consolidar su notable compromiso con la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

A pesar de no tener obligación legal de tener un Plan de Igualdad, por no tener una plantilla superior a 250 empleados, IAT, siguiendo su política y trayectoria de fomento de la igualdad, decidió en el año 2010 implantar un Plan de Igualdad.

Las partes consideran que este Plan contempla un conjunto ordenado de medidas idóneas y suficientes para alcanzar los objetivos fijados en el propio Plan, tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y manifiestan su satisfacción por lo obtenido.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la Igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

1.4 Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de IAT son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de IAT se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la organización. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa en materia de: acceso al empleo, permanencia en el empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y órganos de representación de los trabajadores.
- II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la

igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y ADAPTACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados que prestan servicios en IAT, incluido el personal de dirección, en todos los centros de trabajo de IAT.

Este documento supone una revisión del Plan de Igualdad aprobado en Marzo de 2010, tras realizarse una revisión de las conclusiones del diagnóstico de situación realizado, en el que se han incluido nuevas medidas.

Según refleja el Plan de Igualdad de IAT, cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas incluidas en el mismo quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, se considera conveniente en aras a la claridad del Plan, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de la medida original por la mejora futura incorporada por la Ley o el convenio colectivo.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

A.		Acceso al empleo: selección y contratación		
Objetivo principal	<i>Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, con el fin de contar en todos los niveles con los profesionales con mejores competencias, cualidades y habilidades existentes en el mercado, independientemente de su sexo.</i>			
Objetivo A.1.	Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección para asegurar su objetividad.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Eliminar cualquier término o imagen sexista en la definición de puestos de trabajo, excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.		GR	A partir del próximo proceso de selección	0 €
Indicadores	Denuncias o reclamaciones (tanto internas como externas) por términos o imágenes sexistas en definición de solicitudes de empleo/ nº solicitudes de empleo realizadas.			
Objetivo A.2.	Lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los niveles funcionales que lo requieran, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o funcional de que se trate.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Realizar un análisis de las personas pertenecientes al nivel funcional que lanza la oferta de empleo, identificando el género menos representado.		GR	A partir del próximo proceso de selección	0 €
En la última fase del proceso de selección se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a las personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o funcional de que se trate.		Directores de Negocio o Gerentes de Producto/ Comité Dirección	A partir del próximo proceso de selección	0 €
Indicadores	Distribución de la plantilla por sexo			

Objetivo A.3.	Vigilar periódicamente la distribución de género en la plantilla, con el fin de lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos y categorías en los que exista menos paridad.		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Realizar informes de diagnósticos anuales	GR	31 diciembre de cada año	0 €
Evaluar anualmente los informes de diagnóstico en el Comité de Igualdad	Comité de Igualdad	Enero de cada año	0 €
Indicadores	Distribución de plantilla por sexo y nivel funcional		
Objetivo A.4.	Mejorar la comunicación general de los procesos de selección, informando al personal de IAT los criterios utilizados en los procesos de selección.		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Para cada proceso de selección se procurará incluir en la Intranet el perfil del puesto ofertado	GR	A partir del próximo proceso de selección	0 €
Fomentar la contratación de empresas especializadas para la realización de los procesos de selección	GR		0 €
Revisar las prácticas de comunicación de los procesos de selección existentes con objeto de asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla	GR		0 €
Indicadores	Valoración media del ítem 10 de la encuesta de satisfacción de las personas "Se accede a los puestos de trabajo a través de sistemas de selección transparentes y equitativos"		

B. Promoción y Retribución			
Objetivo principal	<i>Evitar que el disfrute de permisos de maternidad, paternidad, reducciones de jornada, excedencias, etc. pueda tener un impacto negativo en el desarrollo profesional y en la retribución de las personas y tratar de que los aspectos que se valoran anualmente en las evaluaciones de las personas no contengan criterios contrarios a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i>		
Objetivo B.1.	Evitar que el disfrute de permisos de maternidad, paternidad, reducciones de jornada, excedencias, etc. pueda tener un impacto negativo en el desarrollo profesional y en la retribución de las personas.		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto

Evaluar anualmente la situación individual de las personas que ha disfrutado de permisos retribuidos motivados por situaciones personales y familiares (maternidad, paternidad, excedencia, bajas prolongadas..)		GR	31 diciembre cada año	0 €
Indicadores	% bajas maternales y paternas analizadas			
Objetivo B.2.	Mejorar la promoción de las personas de IAT.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Teniendo en cuenta el avance de la gestión por competencias en IAT, utilizar la evaluación y el desarrollo de competencias para la promoción de las personas de IAT.		GR	31 diciembre cada año	0 €
Establecer un sistema por el que las personas puedan proponerse como candidatas a los puestos vacantes o puedan informar de su disposición a promocionar o a desarrollarse en determinadas competencias.		GR	31 dic 2012	0 €
Indicadores	Nº de puestos vacantes cubiertos por personal interno que han presentado candidatura / total puestos vacantes			

C.		Formación		
Objetivo principal	<i>Facilitar el acceso a la formación a un mayor número de personas y, concretamente, a aquellas que tengan responsabilidades familiares, favoreciendo un desarrollo equiparable de las carreras profesionales de todo el personal independientemente de sus cargas familiares.</i>			
Objetivo C.1.	Procurar el acceso a la formación a un mayor número de personas y, concretamente, a aquellas que tengan responsabilidades familiares, fomentando y facilitando la formación en horario laboral.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Realizar la formación interna en horario laboral, tanto presencial como on-line, para ello se asignará un tiempo anual a la formación, incluyendo en el SGP la posibilidad de asignar horas a este concepto.		GR	Continua	0 €
Indicadores	Tiempo de dedicación a la formación interna en horario laboral			
Objetivo C.2.	Evitar que el disfrute de permisos de maternidad, paternidad, excedencias o las situaciones de IT prolongadas tengan repercusiones negativas en la formación de las personas, tomando medidas para asegurar que tras las citadas ausencias se les facilita la formación que durante su ausencia se ha desarrollado para funciones o puestos similares a los que ocupan.			

Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Analizar, tras la incorporación de una ausencia prolongada, la formación recibida por personas con funciones o puestos similares.		GR	Próxima incorporación tras ausencia prolongada	0 €
Indicadores	Nº actividades formativas detectadas y realizadas tras ausencia prolongada / ausencias prolongadas			
Objetivo C.3.	Facilitar la formación a los trabajadores de IAT			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Posibilidad de solicitar horario especial temporalmente o días de vacaciones para facilitar la realización de formación reglada (Doctorados, Masters, Estudios Superiores,..), siempre que estos estudios estén relacionados con la actividad realizada en IAT.		GR	Continua	0 €
Establecer planes de desarrollo basados en competencias que incluyan actividades en el puesto de trabajo, además de formación tradicional.		GR	Continua	0 €
Indicadores	Nº de solicitudes de horario especial temporal y doctorado aprobadas / total de las solicitudes			
	Nº actividades en el puesto / total de actividades incluidas en los planes de desarrollo			
Objetivo C.4.	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la nueva plantilla			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Incluir un módulo de igualdad en la formación de acogida a las nuevas incorporaciones.		GR	Próxima incorporación	0 €
Indicadores	Nº formaciones acogida realizadas / nº incorporaciones			

D. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral				
Objetivo principal	<i>Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.</i>			
Objetivo D.1.	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorando las condiciones en casos de embarazo y lactancia y/o maternidad/paternidad.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto

Realizar un protocolo de embarazo y lactancia con objeto de garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando condiciones y tiempo de trabajo.	GR	31 diciembre	0 €
Acumulación de vacaciones al permiso de maternidad/paternidad/lactancia incluso expirado el año natural de disfrute	GR	2012	0 €
Indicadores	Nº personas acogidas al protocolo / nº total trabajadoras embarazadas		
	Nº personas que han acumulado vacaciones / nº total de personas disfrutando de este tipo de permisos.		
Objetivo D.2.	Facilitar la movilidad geográfica		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
En aquellos casos en los que por circunstancias personales la persona cambie su lugar de residencia e IAT disponga de centro de trabajo, se procurará la reubicación respetando posición y condiciones	GR	Continua	0 €
Mayor flexibilidad de elección del periodo vacacional por el personal de nacionalidad no española	GR	Continua	0 €
Indicadores	Solicitudes de cambio de centro de trabajo por circunstancias personales aprobadas / total solicitudes		
Objetivo D.3.	Premiar la antigüedad superior a 18 años		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Aumento de días de vacaciones a partir del 6º trienio	GR	31 dic 2012	0 €
Indicadores	Nº empleados con antigüedad superior a 18 años / nº total empleados		
Objetivo D.4.	Evitar continuos viajes o desplazamientos		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (aplicación Webex), siempre que sea posible	GR	Continua	0 €
Indicadores	Nº reuniones realizadas con el Webex o videoconferencias		
Objetivo D.5.	Compensación de los días trabajados fuera de la jornada laboral		
Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Establecer criterios para compensar horas de trabajo fuera del horario laboral	GR	30 sep 2012	0 €
Indicadores	Nº ausencias solicitadas como compensación / total ausencias		

E.		Órgano de representación de los trabajadores		
Objetivo principal	<i>Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de los trabajadores.</i>			
Objetivo E.1.	Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de los trabajadores.			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Análisis de los órganos de representación existentes, identificando aquellos que no sean paritarios		GR	31 dic 2012	0 €
Promover entre los trabajadores la participación paritaria en los órganos de representación mediante comunicación verbal o escrita.		GR	31 dic 2012	0 €
Indicadores	Nº órganos paritarios / nº órganos representación trabajadores			

F.		Comunicación		
Objetivo principal	<i>Evitar aquellas expresiones, verbales o escritas, que puedan ser consideradas como peyorativas, sexistas o discriminatorias para las mujeres o los hombres.</i>			
Objetivo F.1.	Evitar que las comunicaciones internas y externas contengan términos sexistas			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, etc.) en la web y en cualquier otro medio de comunicación externa.		CM	Continuo	0 €
Indicadores	Nº denuncias o reclamaciones por lenguaje sexista en las comunicaciones			
Objetivo F.2.	Resaltar el compromiso de IAT con la igualdad de trato y oportunidades			
Medidas		Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
Resaltar el compromiso de IAT con la igualdad de trato y oportunidades en los documentos del sistema de gestión, presentaciones de la organización, web y demás medios de comunicación que se utilicen.		GR	Continuo	0 €
Utilizar el encuentro anual para recordar políticas de igualdad de IAT y comunicar las novedades que se produzcan.		GR	30 Abril 2013	0 €
Indicadores	Nº apariciones en prensa, notas de prensa o noticias en la Web relacionadas con la igualdad.			

G.		Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
Objetivo principal	<i>Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose un Protocolo para la tramitación interna de aquellas quejas o denuncias que se reciban por hechos susceptibles de ser considerados como acoso sexual o por razón de sexo.</i>			
Objetivo G.1.	Fomentar el conocimiento, en todas las personas de IAT, de las medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.			
	Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
	Incluir en la Intranet el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.	GR	31 dic 2012	0 €
Indicadores	Nº veces que se ha activado el protocolo			

H.		Seguimiento y evaluación del plan		
Objetivo principal	<i>Asegurar el correcto funcionamiento y puesta en práctica del Plan de Igualdad asegurando igualmente su continuidad, mediante un procedimiento que permita el seguimiento del cumplimiento del Plan.</i>			
Objetivo H.1.	Asegurar el correcto funcionamiento y puesta en práctica del Plan de Igualdad.			
	Medidas	Responsable	Plazo fin ejecución	Presupuesto
	Definir indicaciones para cada una de las medidas del Plan de Igualdad.	GR	30 jun 2012	0 €
	Realizar revisiones anuales del Plan de Igualdad, tras analizar las conclusiones del informe de diagnóstico de la anualidad anterior.	GR	Enero de cada año	0 €
	Garantizar el registro del seguimiento del Plan y su fácil acceso a todo el personal y especialmente a los órganos de dirección.	GR	30 jun 2012	0 €
	Convocar reuniones semestrales del Comité de Igualdad para el seguimiento del Plan	GR	30 dic 2012	0 €
Indicadores	% indicadores que cumplen los valores de referencia.			

DIFUSIÓN DEL PLAN

Con el fin de dar a conocer la política de IAT en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el Plan de Igualdad se pondrá en conocimiento de toda la plantilla, mediante su incorporación al

Sistema de Gestión de IAT, que está disponible a todos los empleados mediante la red interna del sistema de comunicación de IAT. Esta incorporación se comunica mediante un correo electrónico dirigido a todo el grupo de empleados.

De este modo, se garantizará el acceso a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad, a toda la persona de IAT.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento de la aplicación y cumplimiento del presente Plan se realizará por el Comité de Igualdad, que ha desarrollado el presente Plan de Igualdad, que tendrá las siguientes características:

- Composición:

El Comité estará compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la organización.

- Funciones:

Las principales funciones del Comité serán la de velar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, realizar una labor de seguimiento y evaluación del contenido del Plan de Igualdad, Promover el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, retribución, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

- Reuniones:

El Comité se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias a iniciativa de cualquiera de las partes, previa comunicación escrita con antelación de 7 días naturales e indicación de los puntos a tratar y previa aprobación por la mayoría de sus miembros. Cada miembro del Comité tendrá un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

- Deber de sigilo:

Todos los miembros del Comité se comprometen a tratar con sigilo y confidencialidad la información que les fuese facilitada o de la que hicieran uso en el seno del Comité.

PARTES FIRMANTES DEL PLAN

Por INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA

D^a _____

D^a _____

D. _____

Por LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D^a _____

D. _____

D. _____



La Innovación
deja huella



 **Innovación y Tecnología**

Sistema de Gestión certificado respecto a las normas:



- ISO 9001: Gestión de la Calidad
- ISO 14001: Gestión Ambiental
- UNE 166002: Gestión de la I+D+i
- UNE 166006: Vigilancia Tecnológica