

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Fundación Ibercivis

Fecha de edición: 30 de noviembre de 2022

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

| | |
|---|---|
| Introducción | 2 |
| Objetivos | 3 |
| Diagnóstico de la situación | 3 |
| Medidas | 6 |
| Proceso de selección y contratación | 6 |
| Formación | 6 |
| Retribuciones | 7 |
| Conciliación | 7 |
| Normativa aplicable al plan de igualdad | 7 |

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

Introducción

Desde los inicios de Ibercivis, la igualdad - en particular la igualdad atendiendo al género - ha sido un objetivo básico. Todas las personas integrantes de la plantilla cuentan con las mismas oportunidades laborales y con un ambiente de trabajo que potencia la igualdad y sin ningún tipo de discriminación por sexo, género, raza ni orientación sexual.

Consideramos el Plan de Igualdad de Género como un instrumento fundamental para acabar definitivamente con la discriminación laboral hacia las mujeres y hacia colectivos minoritarios, para ayudar a la conciliación de la vida personal y laboral, así como para promover la eficiencia profesional y generación de valores para una óptima gobernanza en todo tipo de organizaciones.

Ibercivis es una fundación privada sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es el desarrollo de actividades y proyectos de ciencia ciudadana. Ibercivis se estableció como fundación en el año 2011. El patronato de la Fundación Ibercivis está formado por la Universidad de Zaragoza, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Ministerio de Ciencia e Innovación de España, el Gobierno de Aragón y la Fundación Zaragoza Ciudad del Conocimiento.

La actividad de la Fundación Ibercivis se resume en los siguientes apartados:

- Promovemos investigaciones basadas en ciencia ciudadana en las diversas áreas del conocimiento y a escala local, nacional e internacional.
- Proporcionamos apoyo técnico, difusión y formación, de modo que la ciudadanía en su conjunto pueda participar en proyectos de investigación científica, en función de sus intereses y capacidades siempre dinámicas.
- Promovemos la diseminación del concepto "ciencia ciudadana" a través de eventos, exposiciones, concursos, formación, etc.
- Asesoramos en el diseño de estrategias co-creadas de impulso de ciencia ciudadana a escala local, nacional e internacional.
- Realizamos investigación propia siendo la ciencia ciudadana nuestro objeto de estudio. Teorizamos, prototipamos y elaboramos modelos de participación ciudadana en procesos de co-creación.
- Promovemos proyectos de ciencia ciudadana impulsados por mujeres y/o otras minorías.

La implantación del Plan de Igualdad la afrontamos como un refuerzo de nuestro sistema de gestión fundacional, para consolidar nuestra estructura interna y las relaciones con el conjunto de la sociedad que sigan contribuyendo hacia una igualdad real y efectiva.

El Plan será de aplicación en el territorio español, europeo e internacional a la totalidad de su equipo, independientemente del proyecto realizado, actualmente y en el futuro.

Además, se extenderá a la relación con toda persona que, individual o institucionalmente, contacte con la fundación, bien sea mediante convenio, contrato, colaboraciones, incluyendo a entidades

FUNDACIÓN IBERCIVIS. Campus Río Ebro. C/Mariano Esquillor s/n Edificio I+D, 50018 Zaragoza.

web: ibercivis.es # mail: info@ibercivis.es # teléfono 876 55 53 96

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

proveedoras, asegurándose de que los grupos mencionados lleven a cabo prácticas responsables y justas, en particular en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad se registra ante la autoridad laboral competente, a través de la plataforma REGCON (Registro y Depósito de Convenios), en la que se aglutinan los registros de todas las Comunidades Autónomas. Según el Ministerio de Igualdad, el registro de planes de igualdad puede hacerse en el Departamento de Economía, Industria y Empleo de Aragón.

El presente Plan de Igualdad de Ibercivis entrará en vigor en el momento de su registro y su periodo de vigencia se prolongará durante 2 años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2024.

Objetivos

Se exponen a continuación el objetivo general del Plan así como los objetivos específicos desglosados; para la consecución de la mayoría de ellos se requieren medidas específicas mientras que otros son transversales a dichas medidas.

Objetivo general

Consolidar y promover la igualdad de oportunidades de todas las personas en y desde la Fundación Ibercivis, particularmente en materia de género, y prevenir toda forma de acoso sexual y/o por razones de sexo.

Objetivos específicos

- Consolidar la igualdad real y efectiva en el trato, oportunidades y política retributiva para las personas que trabajan en la fundación, sin ninguna diferencia por razones de género.
- Favorecer la incorporación y promoción profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la fundación.
- Establecer medidas efectivas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la fundación.

Diagnóstico de la situación

La Ley Orgánica de Igualdad indica que los planes de igualdad deben contener un conjunto de medidas evaluables dirigidas a acabar con aquellos obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se señala, el primer paso es realizar un diagnóstico de situación que abarque las materias siguientes: proceso de selección y contratación, clasificación profesional y retribuciones, promociones, formación, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual y abuso por razón de género o otras discriminaciones.

FUNDACIÓN IBERCIVIS. Campus Río Ebro. C/Mariano Esquillor s/n Edificio I+D, 50018 Zaragoza.

web: ibercivis.es # mail: info@ibercivis.es # teléfono 876 55 53 96

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

El diagnóstico de dichos aspectos debe verse reflejado posteriormente en el contenido del Plan de Igualdad, de modo que se corrijan, mediante medidas específicas, las situaciones de desigualdad que puedan detectarse en esas áreas.

Los resultados del diagnóstico se presentan a continuación.

- **Retribución salarial.** No existe ninguna diferencia por razones de género. En Ibercivis se prima la antigüedad, la involucración en el desarrollo de las tareas encomendadas, teniendo en cuenta la dificultad del puesto de trabajo tanto por la exigencia de cometidos como por la escasez de esos perfiles en el mercado laboral.
- **Franja de edad.** La edad de los integrantes de la plantilla se comprende entre los 25 y los 55 años. Ibercivis participa en programas de promoción de empleo para sectores demandantes de empleo (p.ej.: jóvenes desempleados con diferentes perfiles de formación).
- **Antigüedad.** Un hombre y una mujer forman parte de la plantilla desde el inicio de la fundación, en 2011. Otra mujer y otro hombre, actualmente en la plantilla, fueron colaboradores externos desde 2007 y 2008 respectivamente, en el periodo previo a la constitución de la fundación. Dos mujeres causaron baja tras la finalización del proyecto que realizaban coincidiendo con su intención de no continuar en la entidad por cambio de ciudad/trabajo. Las incorporaciones posteriores han dado lugar mayoritariamente a contratos indefinidos.
- **Estudios.** La mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios. El 50% cuenta con un máster y una mujer está finalizando su doctorado.
- **Cuidado de familiares.** Solo en el caso de un hombre hay menores a su cargo. En cuanto a personas dependientes, nadie en la plantilla de Ibercivis se encuentra actualmente en esta situación.
- **Diversidad.** La plantilla es heterogénea en cuanto a presencia de hombres y mujeres. A pesar del interés de contar con personas de diferentes países, de momento no se da el caso. Tampoco hay personas con algún tipo de discapacidad. A finales del año 2022, se ha logrado la paridad dentro de la plantilla de la fundación.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El acceso para formar parte de la plantilla de Ibercivis se realiza a través de las ofertas de empleo, los CV recibidos y el procedimiento de selección realizado por la dirección, sin discriminación sexual ni género ni en cuanto a condiciones de acceso ni a condiciones salariales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se establece de acuerdo al convenio colectivo de aplicación "Convenio Colectivo de ingeniería y oficinas de estudios técnicos", si bien mejorado por el Convenio de la Universidad de Zaragoza en aquellos aspectos que son de fácil aplicación.

En dicho convenio se establecen los grupos profesionales A, B y C. Esta clasificación se aplica en Ibercivis en función de las tareas, responsabilidad y antigüedad de sus miembros.

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

FORMACIÓN

De manera continuada se analiza la formación que reciben los y las trabajadoras dentro de la fundación, y la formación que consideran necesaria, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo y género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En Ibercivis se favorece la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su desarrollo profesional, reconocimiento y promoción sin ningún tipo de discriminación.

CONDICIONES DE TRABAJO

El tipo de jornada flexible es uno de los atractivos de la Fundación Ibercivis, dada la posibilidad de elegir cada empleado/a su horario, de acuerdo a sus necesidades para compatibilizar con su vida personal, con la única salvedad de estar operativo en el horario de 10 a 14 horas que es el momento en el que toda la plantilla está trabajando y siendo estas las horas donde se concentran las reuniones.

De manera general, el horario es continuado, con un total de 37.5 horas semanales. Predomina el horario de lunes a viernes, de 8 a 15.30 para la jornada completa o de 8 a 14 horas y 1.5 horas por la tarde y para la jornada parcial el horario habitual es de 8 a 14 horas. La jornada de trabajo a tiempo parcial es acordada entre la fundación y cada persona que lo solicite, tratando de satisfacer las necesidades de ambas partes.

A raíz de la pandemia por Covid'19 se estableció el teletrabajo. La decisión de los días de trabajo presencial se consensuó entre toda la plantilla, tal como es habitual en la toma de decisiones que afectan a todo el equipo. Quedó establecido que los lunes y los miércoles se trabajaría en las instalaciones de Ibercivis, y el resto de días, salvo que reuniones o viajes lo requieran, se realizará el trabajo a distancia. Ibercivis sondeó las necesidades de medios tecnológicos en los domicilios de los trabajadores, y hasta la fecha apenas ha habido solicitudes.

En cuanto a permisos para poder ausentarse del trabajo en horas o días concretos, basta la notificación al resto de las personas que integran la plantilla para que sean concedidas por si afecta a su trabajo. Respecto de las vacaciones, por lo general aunque sin ser obligatorio y pudiendo ser modificado por cada trabajador/a, está estipulado que la plantilla disfrute de las vacaciones durante una quincena de verano, coincidiendo con el cierre de la Universidad de Zaragoza, en cuyas instalaciones se encuentra la oficina de Ibercivis. Además, hasta los 23 días laborales de los que dispone el personal, la elección de los días de vacaciones queda sujeta a cada persona.

RETRIBUCIONES

No existe ni puede existir ninguna discriminación salarial por criterios de género. La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por cada integrante de la plantilla en igualdad de condiciones.

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN

El acoso sexual por razón de sexo y género, así como abuso sexual, en el trabajo puede realizarse a través de acciones físicas y de actitudes verbales y/o gestuales. Ibercivis, como toda organización, tiene la obligación de prevenir y erradicar cualquier práctica de acoso, abuso y/o discriminación y por razón de sexo y género o cualquier tipo de discriminación por orientación sexual y/o lugar de proveniencia. Para ello se elabora y aplica el necesario Protocolo con medidas específicas.

En el caso que se de algún caso de acoso sexual, abuso o discriminación de cualquier tipo puede contactar con la persona referente Lucía Moreno Juste, mail lucia.moreno@ibercivis.es para establecer las medidas necesarias, teniendo en cuenta la más estricta confidencialidad y protección de la persona.

Medidas

Las medidas que componen nuestro Plan de Igualdad son las siguientes:

Proceso de selección y contratación

Medida: Estandarizar los procesos de selección aplicando el principio de igualdad de oportunidades.

Acciones concretas:

- Difusión de ofertas de empleo utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso a toda persona interesada.
- Establecimiento de las condiciones de contratación con base en criterios de capacidad y de igualdad de oportunidades.
- Redacción de las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo.
- Evaluación de las personas candidatas de acuerdo con los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.
- En igualdad de condiciones para la contratación, preferencia del sexo menos representado.
- Requerimiento de la aplicación de esta medida cuando sea realizada por entidades externas que condicionen el equipo humano de Ibercivis.

Formación

Medida: Promover una mejora profesional continua de todas las personas que trabajan en la fundación a través de la necesaria formación, evitando toda desigualdad y/o discriminación en particular por razones de género o orientación sexual.

Acciones concretas:

- Búsqueda y comunicación de acciones formativas de acuerdo a las necesidades de la plantilla y/o de cada uno de sus miembros.

FUNDACIÓN IBERCIVIS. Campus Río Ebro. C/Mariano Esquillor s/n Edificio I+D, 50018 Zaragoza.

web: ibercivis.es # mail: info@ibercivis.es # teléfono 876 55 53 96

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

- Facilitación a los miembros de la plantilla la posibilidad de asistir a jornadas y/o eventos o de realizar formaciones que soliciten para mejorar el desempeño en su puesto de trabajo.
- Inclusión dentro del Plan de formación acciones de mejora de competencias personales.

Retribuciones

Medida: Retribuir en función de la capacidad, formación y experiencia, vigilándose que no exista ninguna desigualdad en relación al género.

Acciones concretas:

- Información transparente a cada trabajador/a sobre su situación salarial personal, así como de su clasificación profesional.

Conciliación

Medida: Elaborar y publicar, si fuera necesario, un protocolo de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acciones concretas:

- Establecimiento de medidas de conciliación destinadas a la atención de personas dependientes, previstas para cuando se presenten estas situaciones.
- Incentivo del uso de las medidas de conciliación de manera corresponsable.
- Recopilación documental de permisos y licencias y aquellas medidas de conciliación aplicables a la plantilla y revisión de las mismas.
- Establecimiento de una distribución del tiempo de trabajo que permita:
 - Flexibilización de horarios
 - Adaptación de jornada a las necesidades personales
 - Teletrabajo

Normativa aplicable al plan de igualdad

La normativa aplicable al plan de igualdad establecido desde el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España es:

- Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

FUNDACIÓN IBERCIVIS. Campus Río Ebro. C/Mariano Esquillor s/n Edificio I+D, 50018 Zaragoza.

web: ibercivis.es # mail: info@ibercivis.es # teléfono 876 55 53 96

HACEMOS #CIENCIACIUDADANA

- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

FIRMADO:

Por cada una de las personas que integran la plantilla de la Fundación Ibercivis