

MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE CICYTEX 2022-2025

BLOQUE 1 COMPROMISO Y VISIBILIDAD

- 1.1. Dar a conocer el Plan de Igualdad de CICYTEX a toda su plantilla incorporando datos en relación a su puesta en marcha, finalidad, objetivos así como las medidas contempladas en el mismo.
- 1.2. Crear un canal de comunicación interno con la plantilla de CICYTEX en materia de igualdad de oportunidades que fomente la recogida de inquietudes, propuestas y sugerencias que se elevarán a la Comisión de Igualdad para su estudio.
- 1.3. Incluir la igualdad de oportunidades como principio vertebrador y transversal dentro de los documentos estratégicos de CICYTEX (Estatutos, Plan Estratégico y Contrato Programa).
- 1.4. Introducir y actualizar en la página web un espacio específico para alojar contenidos informativos y de promoción de las actuaciones realizadas dentro del Plan de Igualdad de CICYTEX.
- 1.5. Incorporar un espacio a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la memoria anual de CICYTEX, informando de estado del plan, su estado de ejecución y de los resultados obtenidos.

BLOQUE 2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- 2.1. Incorporar en cada oferta de trabajo externa, el compromiso de la organización sobre la igualdad de oportunidades así como la existencia del Plan de Igualdad mediante la inclusión de un logotipo y información complementaria.
- 2.2. Revisar en las descripciones de puesto las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro, utilizando términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
- 2.3. Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
- 2.4. Disponer de datos desagregados por sexo en todo el proceso de selección por los centros de CICYTEX, incorporando la categoría profesional y el grupo al que pertenece e incluyendo a los tribunales de selección creados al efecto.
- 2.5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento del Plan, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de un determinado sexo para cubrir puestos vacantes al objeto de ampliar canales de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentados.

2.6. Designar a los miembros de los tribunales de procesos selectivos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, respetando en todo caso no vulnerar el principio de profesionalidad y garantizando las especialidades de las personas los compongan.

2.7. Emitir propuestas a los órganos de la Administración con competencias en materia de selección, provisión y promoción profesional de los/as empleados/as públicos.

BLOQUE 3 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

3.1. Realizar un programa de formación integral dentro de la organización dirigido a todo el personal de CICYTEX, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de gestión y las actitudes no discriminatorias.

3.2. Realizar módulos de formación específicos en herramientas para avanzar en la igualdad en Ciencia e Innovación y los sesgos de género.

3.3. Incluir módulos de igualdad y formación dirigida a las plantillas recién incorporadas a CICYTEX a través de los distintos proyectos de investigación.

3.4. Potenciar actividades formativas específicas para el personal con cargos de responsabilidad para conocer instrumentos y herramientas que ayuden a incorporar la aplicación de la transversalidad en la gestión.

3.5. Colaborar con el Instituto de la Mujer en Extremadura (en adelante IMEX) y otras instituciones, para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

3.6. Analizar las evaluaciones de las formaciones impartidas, revisar los resultados obtenidos y el impacto de las mismas en el seno de la Comisión de Seguimiento, para en su caso, modificar aquellos aspectos que puedan contribuir a una mejora continua de estas líneas de trabajo en el seno del Plan de Igualdad de CICYTEX.

BLOQUE 4 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

4.1. Realizar campañas informativas para dar a conocer a la plantilla de CICYTEX las medidas y permisos en materia de conciliación de vida personal dentro del actual marco normativo y de Acuerdos de Medidas de Flexibilización y Racionalización de la Jornada de Trabajo en el seno de la Junta de Extremadura.

4.2. Realizar una campaña de sensibilización dirigida a los hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

4.3. Llevar una estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes).

- 4.4. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente plan.
- 4.5. Establecer un sistema de datos voluntario y anónimo sobre las necesidades de conciliación del personal. La ficha personal anónima incluirá: nº y edad de los menores a cargo, nº y edad de mayores a cargo y nivel de dependencia, nº de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo, familia monoparental y monomarental.
- 4.6. Fijar un horario especial para el personal de investigación del CICYTEX sujeto al EPIF, a fin de que éste sea acorde a las exigencias de sus labores de investigación, permitiendo con ello que dicho personal pueda adaptar su horario de trabajo a tales necesidades (*).
- 4.7. Crear un régimen específico de teletrabajo, distinto del previsto con carácter general para el colectivo de empleados públicos de la Junta de Extremadura, adaptado a la naturaleza de los trabajos desempeñados por el personal de investigación (*).

BLOQUE 5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- 5.1. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos directivos de áreas científico tecnológicas.
- 5.2. Establecer colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar categorías profesionales más masculinizadas.
- 5.3. Crear un grupo de trabajo en el seno de CICYTEX con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección las barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización, y especialmente en el mundo de la investigación.
- 5.4. Fomentar a través de las contrataciones administrativas de CICYTEX, la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la inclusión de criterios sociales en las distintas fases de los procedimientos de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de contratación pública.

BLOQUE 6 RETRIBUCIONES

- 6.1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como criterios para su percepción.
- 6.2. Realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
- 6.3. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

BLOQUE 7 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 7.1. Elaborar y aprobar un protocolo para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 7.2. Realizar una difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla de CICYTEX.
- 7.3. Formar a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención de acoso sexual y por razón de género.
- 7.4. Formar a los miembros de la Comisión contra el acoso sexual en conceptos, definiciones e instrucciones del procedimiento de CICYTEX.
- 7.5. Colaborar y supervisar con la Comisión de Acoso la redacción del informe anual sobre procesos iniciados por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

BLOQUE 8 VIOLENCIA DE GÉNERO

- 8.1. Informar a la plantilla de CICYTEX de los derechos reconocidos en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y contra violencia de género en Extremadura y normativa estatal vigente a través de la Intranet.
- 8.2. Informar a las trabajadoras de CICYTEX víctimas de violencia de género de los derechos reconocidos en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura en cuanto a los permisos y reducciones de jornada, traslado de puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral y de las excedencias voluntarias por causa de violencia género recogidas en la norma.
- 8.3. Realizar un acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género y al mismo tiempo, ofrecerles una información sobre los recursos que desde el IMEX están establecidos, tanto atención individualizada a las usuarias, como a la derivación a la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y servicios comunitarios.
- 8.4. Facilitar desde la dirección de CICYTEX, la modalidad de teletrabajo para cualquier mujer víctima de violencia de género de los centros integrados y que así lo solicite.
- 8.5. Colaborar con el IMEX para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del Día Internacional contra la Violencia de Género en los centros de CICYTEX.

BLOQUE 9 SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- 9.1. Introducir el enfoque de género en las evaluaciones de riesgo de centros los de CICYTEX, y más concretamente, dentro de las medidas preventivas a adoptar en las categorías de trabajo ocupadas por mujeres, instándolas para que puedan dar su opinión en la aplicación de la mismas. De estas recomendaciones recogidas, se dará traslado con posterioridad al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura (en adelante SSPRL).

- 9.2. Ofrecer asesoramiento al SSPRL durante las evaluaciones que pudieran realizarse en CICYTEX, para favorecer la detección de factores de riesgos psicosociales ligados al género tales como dificultad de conciliar la vida personal, laboral y familiar, posibilidad de estrés, violencia en sus diversas manifestaciones contra la mujer, discriminación, posibles “techos de cristal”, “suelos pegajosos”, etc.
- 9.3. Impartir cursos de formación a la plantilla de CICYTEX, de conformidad con el art. 18 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, disponiendo de materiales didácticos que eviten los estereotipos de género y el uso del lenguaje sexista. Se tendrá una especial consideración con la relacionada con la familiarización de maquinaria y equipos de trabajo rompiendo en todo momento con posibles brechas tecnológicas. Se potenciará la acogida y el aprendizaje de las mujeres por parte de los responsables de áreas en categorías de trabajo más masculinizadas.
- 9.4. Realizar charlas divulgativas específicas para las trabajadoras de CICYTEX, introduciendo la dimensión de género en los trastornos músculo-esqueléticos, proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y 658 del INSST.
- 9.5. Potenciar dentro de las informaciones para la disposición de los EPI’s, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.
- 9.6. Redactar procedimientos e instrucciones de equipos de trabajo y maquinaria incorporando la perspectiva de género, evitando tomar como ejemplo en las tareas al prototipo de hombre.
- 9.7. Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral de CICYTEX, con baja y sin baja desagregada por sexo.
- 9.8. Llevar a cabo un registro de los informes de condiciones de trabajo en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia y de las adaptaciones de puestos de trabajo de mujeres emitidos desde el SSPRL.
- 9.9. Crear un grupo de trabajo en el seno de CICYTEX para analizar la información proveniente de las instrucciones de los equipos de trabajo y de las fichas de datos de seguridad de los productos empleados recogiendo las diferencias significativas en relación al sexo por cualquier fabricante respecto a las medidas preventivas aplicables al uso de los equipos de trabajo, sustancia, preparado y/o componente.
- 9.10. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.

BLOQUE 10 INVESTIGACIÓN

- 10.1. Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de CICYTEX, de la perspectiva de género para la consecución de un enfoque integrado en la investigación, mediante formaciones y/o charlas divulgativas con entidades especializadas.
- 10.2. Promover el liderazgo de las mujeres investigadoras de CICYTEX mediante formaciones específicas que incluyan temáticas sobre sesgos de género en la Ciencia.

- 10.3. Impulsar un grupo de trabajo permanente de mujeres investigadoras de CICYTEX para poder analizar los obstáculos en la carrera profesional y al mismo tiempo, elaborar un informe de conclusiones y mejoras para elevarlas a la Comisión de Igualdad.
- 10.4. Promover programas formativos a nivel interno y externo, con el objetivo de identificar el talento e impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de CICYTEX.
- 10.5. Realizar reuniones de apoyo a las investigadoras de CICYTEX, implicando a las Direcciones Científicas de los centros, para que incentiven e impulsen en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación las publicaciones y formación continua de las mujeres.
- 10.6. Participar y dar difusión activamente desde CICYTEX, en actuaciones de sensibilización del Día Internacional de la mujer y la Niña en la Ciencia de 11 de febrero.
- 10.7. Ofrecer un espacio en la web de CICYTEX, dentro del Área de Igualdad de Oportunidades, para dar a conocer proyectos de investigación liderados por mujeres.
- 10.8. Actualizar las aplicaciones gestoras de los proyectos de investigación e innovación regionales, nacionales e internacionales desarrollados en CICYTEX para que permitan monitorizar los datos de participación en los mismos de las mujeres investigadoras.
- 10.9. Proponer desde CICYTEX a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, la convocatoria de un premio que visibilice a proyectos de investigación que hayan tenido en cuenta o integren la perspectiva de género en los mismos.
- 10.10. Proporcionar desde CICYTEX recursos científicos-tecnológicos extraordinarios (recursos humanos o asistencias técnicas) para compensar las dificultades para continuar con la labor investigadora durante los periodos de maternidad y paternidad.

BLOQUE 11 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- 11.1. Incorporar y difundir una Guía de lenguaje incluyente y no sexista que constituya una herramienta para una comunicación en todas las áreas de CICYTEX.
- 11.2. Sensibilizar y formar a los trabajadores y trabajadoras de CICYTEX y especialmente al personal encargado de los medios de comunicación (página web, redes sociales, relaciones con la prensa, etc.) y de generar documentos administrativos (resoluciones, comunicaciones, circulares, normativa, convocatorias, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje, especialmente en el administrativo.
- 11.3. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenido de las comunicaciones internas y externas (páginas web, folletos, memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes y estereotipos sexistas.



11.4. Realizar anualmente una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad y sus avances dirigida a la plantilla de CICYTEX, incluyendo una información detallada sobre el lenguaje y la comunicación no sexista.

(*Estas dos medidas están sujetas a la aprobación del EPIF (Estatuto del Personal de Investigación Funcionario de CICYTEX)