

Iº Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres del **CFM**

Julio 2019





Iº Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres del CFM	3
1. Objetivos estratégicos del Plan de Igualdad	3
2. El Plan de Igualdad de acción	6
3. Estructuras para el desarrollo del Plan de Igualdad	18
4. Recursos para el desarrollo del Plan de Igualdad	20
5. Seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad	20
6. Evaluación del Plan de Igualdad	22



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

El primer Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres del CFM se ha estructurado en cinco ejes de trabajo principales que representan los principales desafíos identificados durante el proceso de diagnóstico:

Eje de trabajo 1: Cultura organizativa

Eje de trabajo 2: Personas diversas

Eje de trabajo 3: Conciliación corresponsable

Eje de trabajo 4: Prevención y respuesta al acoso sexual o por razón de sexo

Eje de trabajo 5: Igualdad e investigación

En las siguientes páginas presentaremos más profundamente el contenido específico del Plan de Igualdad. Nos centraremos especialmente en las acciones que el CFM desarrollará para hacer frente a esos principales desafíos, así como a todos los detalles relacionados con el Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres: cronograma, personas responsables, recursos, así como las estructuras y recursos que estarán en marcha para la implementación. Por último, también se describirá la herramienta Excel propuesta para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

1. Objetivos estratégicos del Plan de Igualdad

Como ya hemos mencionado, el Plan de Igualdad está estructurado en torno a cinco ejes de trabajo que se han basado en los principales desafíos que surgieron del informe de diagnóstico desarrollado en el CFM entre otoño de 2018 y marzo del 2019 . Cada eje de trabajo tiene sus propios objetivos estratégicos, y cada objetivo tiene una serie de acciones propuestas como camino para lograrlo. El primer Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres del CFM tiene un total de 5 ejes de trabajo, 8 objetivos y 44 acciones, distribuidas de la siguiente manera:

Eje de trabajo 1: Cultura organizativa	1.1. Crear una cultura organizativa inclusiva, con un liderazgo consciente en igualdad, y la transparencia en su núcleo.	12 acciones
	1.2. Promover la diversidad y la inclusión con el uso institucional del lenguaje (escrito y visual).	3 acciones



1º Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

		15 acciones
Eje de trabajo 2: Personas diversas	2.1. Mejorar el equilibrio en el número de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y niveles.	8 acciones
	2. 2. Promover iniciativas para apoyar la progresión de la carrera profesional de las mujeres a puestos de nivel medio y alto.	2 acciones
		10 acciones
Eje de trabajo 3: Conciliación corresponsable	3.1. Crear un entorno de trabajo en el que sea posible la conciliación corresponsable.	6 acciones
		6 acciones
Eje de trabajo 4: Prevención y respuesta al acoso sexual o por razón de sexo	4.1. Prevenir y combatir el acoso sexual y sexista en el CFM.	8 acciones
		8 acciones
Eje de trabajo 5- Igualdad e investigación	5.1. Promover la investigación con perspectiva de género dentro y fuera del CFM.	2 acciones
	5.2. Promover la diversidad y la inclusión en congresos y conferencias.	3 acciones
		5 acciones



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años académicos, y la implementación comenzará en 2020. Durante su primer año de implementación, el trabajo del CFM estará especialmente vinculado a la creación de las condiciones adecuadas para los años siguientes de implementación.

2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
17 acciones	30 acciones	28 acciones	27 acciones



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

2. Plan de Igualdad de acción

En esta sección hemos incluido todo el Plan de Igualdad de acción dividido por ejes de trabajo, con las acciones específicas, cronograma y responsables de cada acción. Identificamos una serie de acciones como “acciones clave” para lograr cada objetivo, y las hemos marcado **en negrita** para reconocerlas más fáciles.

EJE DE TRABAJO 1: CULTURA ORGANIZATIVA						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
1.1. Crear una cultura organizativa inclusiva, con un liderazgo consciente de igualdad y diversidad, y la transparencia en su núcleo.	1.1.1. Nombrar a la persona que será responsable del PLAN DE IGUALDAD del CFM e informarla a toda la comunidad.					Dirección
	1.1.2. Organización de una sesión o seminario de capacitación abierta para presentar el Plan de Igualdad y las futuras medidas sobre la política de igualdad; esta sesión podría ser una opción para invitar a otros a participar en el Comité de Igualdad de Género, y también podría utilizarse como una introducción general a la igualdad de género.					Idoia
	1.1.3. Registro del Plan de Igualdad de CFM en la base de datos del Gobierno Vasco.					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 1: CULTURA ORGANIZATIVA						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
	1.1.4. Organización de reuniones periódicas de seguimiento del Plan de Igualdad con el Comité de Igualdad (GEC). Asegurándose de que la dirección, jefaturas de grupo y personal administrativo participen en ellas, para crear la propiedad del plan de igualdad y maximizar su impacto.					Idoia
	1.1.5. Seguimiento de la implementación del plan de igualdad, y creación de un informe anual que incluya el nivel de logro de los objetivos previstos, e informar a la dirección del centro al respecto.					Idoia
	1.1.6. Incluir una declaración inclusiva de principios con el compromiso del CFM con la igualdad entre mujeres y hombres, y la diversidad en todos los documentos y recursos institucionales pertinentes: como el sitio web, los informes oficiales, los folletos, etc.					Administración / Idoia
	1.1.7. Desarrollar un Plan de Comunicación que incluya las iniciativas vinculadas a las políticas de igualdad y diversidad de la institución.					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 1: CULTURA ORGANIZATIVA						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
	1.1.8. Incluir el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el próximo Plan de gestión de cuatro años que se diseñará en 2022.					
	1.1.9. Diseñar una política de bienvenida que incluya: las políticas de igualdad, incluyendo el protocolo frente acoso sexual y sexista; las normas internas del centro y todas las políticas pertinentes, etc.					
	1.1.10. Inclusión de la variable sexo en todas las bases de datos y formularios administrativos.					
	1.1.11. Incluir todos los datos relacionados con las personas desglosados por sexo en el informe anual de actividad.					
	1.1.12. Analizar la Carta Europea de personal investigador y decidir si va en línea con el CFM; y en tal caso, ratificarla.					
1.2. Promover la diversidad y la inclusión	1.2.1. Desarrollar campañas de comunicación para mejorar la contribución de las mujeres a la investigación. Para estas iniciativas podrían utilizarse fechas oficiales como el 11 de febrero, 8 de marzo, 17					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 1: CULTURA ORGANIZATIVA						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
mediante el uso institucional del lenguaje (escrito y visual)	de mayo, 5 de julio, 25 de noviembre...					
	1.2.2. Organizar sesiones de formación específicas sobre el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes para diferentes colectivos del CFM: personal de comunicación, líderes, personal administrativo, personal investigador...; informar a toda la comunidad del CFM sobre las opciones ya existentes, como por ejemplo, los cursos gratuitos en línea proporcionados por la UPV-EHU y proporcionarles herramientas y directrices útiles, para ayudarles a hacer un uso inclusivo del lenguaje.					
	1.2.3. Examinar periódicamente cualquier texto, comunicación, video o imagen, desde un punto de vista de la igualdad y diversidad.					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 2: PERSONAS DIVERSAS						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
2.1. Mejorar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y niveles	2.1.1. Elaborar criterios explícitos, transparentes, imparciales y públicos para los procesos de contratación y promoción.					¿Externo? Administración
	2.1.2. Incluir el equilibrio entre mujeres y hombres como criterio, para el caso de empate, siendo todas las demás condiciones iguales, en procesos de selección, promoción y asignación de fondos para la investigación.					Dirección
	2.1.3. Tener en cuenta los períodos de licencia por maternidad y paternidad al evaluar los resultados de la investigación para las decisiones internas de contratación y promoción.					Órganos decisorios
	2.1.4. Incluir criterios de igualdad para la subcontratación de servicios externos en los requisitos de contratación.					
	2.1.5. Capacitar a los miembros de los comités de selección y promoción sobre el sesgo de género, y sensibilizarles en torno a los procedimientos de					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 2: PERSONAS DIVERSAS						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
	contratación y promoción inclusivos.					
	2.1.6. Exigir el equilibrio entre mujeres y hombres (60/40) en todos los comités de contratación; exigir que se justifique la presencia de un solo sexo en caso necesario.					
	2.1.7. Elaboración inclusiva de perfiles de trabajo para atraer un conjunto de candidaturas diversas, y específicamente mencionar el compromiso y la política de igualdad del CFM en los perfiles de trabajo, como forma para atraer a más investigadoras.					
	2.1.8. Promoción de candidaturas de los equipos de dirección para que sean equilibradas entre mujeres y hombres (40/60)					
2. 2. Promover iniciativas para apoyar la progresión de las mujeres a	2.2.1. Organizar actividades de formación para el personal investigador joven (PhD) ofreciéndoles formación para fomentar su capacidad de liderazgo, como un World Cafe con modelos a seguir (podría ser					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 2: PERSONAS DIVERSAS						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
puestos de medio y alto nivel	organizado por el CFM, o en cooperación con otros centros de investigación o con el programa AKADEME...).					
	2.2.2. Mejorar la visibilidad de la representación femenina de la institución (presidencia de reuniones, intervención principal en conferencias, etc.)					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
3.1. Desarrollar un entorno de trabajo que facilite la conciliación corresponsable	3.1.1. Proporcionar programas de apoyo institucional al personal investigador después y antes de los períodos de licencia para el cuidado de menores. (Esta acción debe ajustarse a las opciones ofrecidas por UPV/EHU y CSIC)					Administración
	3.1.2. Análisis de la viabilidad para la creación de nuevos servicios que ayuden a la conciliación corresponsable en colaboración con otras instituciones de investigación como (UPV/EHU, DIPC, nanoGUNE...). Por ejemplo, acuerdos con proveedores de servicios para guarderías, guarderías en caso de conferencia o congreso, etc.					Dirección
	3.1.3. Recopilación de las medidas par la conciliación existentes proporcionadas por UPV-EHU, CSIC y MPC, y creación de un folleto informativo que incluya todas las medidas y las condiciones para utilizarlas.					Administración
	3.1.4. Analizar si las medidas existentes para el equilibrio entre vida y trabajo se corresponden con las necesidades específicas del personal administrativo y de					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
	investigación.					
	3.1.5. Desarrollar campañas para animar a los hombres a hacer uso de las medidas de conciliación y el permiso de paternidad.					
	3.1.6. Programación de reuniones de trabajo o seminarios dentro de un horario establecido. Para asegurarnos, las personas con responsabilidades de cuidado tienen las mismas opciones para asistir.					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 4: PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
4.1. Prevenir y combatir el acoso sexual y sexista en el CFM.	4.1.1. Analizar los protocolos existentes de UPV/EHU y CSIC, y definir el protocolo propio del CFM, para asegurarse de que responde a las necesidades específicas de la institución.					
	4.1.2. Identificar a la persona responsable de este asunto en el CFM, asesoría confidencial, y comunicarlo a toda la comunidad del CFM.					
	4.1.3. Seguimiento de la aplicación del protocolo y creación de los informes anuales que deben enviarse a Emakunde.					Consejería confidencial
	4.1.4. Ofrecer formación específica sobre acoso sexual y sexista a la Asesoría Confidencial. (nota: si la persona cambia, debe proporcionarse de nuevo la formación)					
	4.1.5. Organizar un seminario público para presentar el protocolo del CFM contra el acoso sexual o sexista; la sesión también se aprovechará para sensibilizar sobre este tema.					
	4.1.6. Incluir una formación en línea para sensibilizar sobre el acoso sexual y sexista como parte de la política de acogida del CFM.					
	4.1.7. Garantizar que el protocolo contra el acoso esté disponible para toda la comunidad del CFM: por ejemplo, incluirlo como parte de la Política de Acogida; comunicar					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 4: PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
	regularmente dónde se puede acceder al protocolo; tener versiones en papel del protocolo disponibles en los espacios más transitados del CFM, etc.					
	4.1.8. Adoptar un enfoque de tolerancia cero hacia el sexismo, y comunicarlo a través de recursos institucionales (como el sitio web, las redes sociales o los informes anuales de actividad...).					



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

EJE DE TRABAJO 5: IGUALDAD E INVESTIGACIÓN						
OBJETIVOS	MEDIDAS/ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLES
		2020	2021	2022	2023	
5.1. Promover la investigación con perspectiva de género dentro y fuera del CFM.	5.1.1. Mejorar la visibilidad de los <i>role models</i> femeninos, que tienen éxito profesional, pero también tienen otras responsabilidades y deberes, como el cuidado, aficiones, etc.					
	5.1.2. Formación de jefaturas y dirección en inteligencia emocional, y cómo abordar emocionalmente diferentes situaciones.					
5.2. Promover la diversidad de género y la inclusión en congresos y conferencias	5.2.1. Promover el equilibrio entre mujeres y hombres (60/40) en todos los paneles de congresos; exigir una justificación para la presencia de un solo género si es necesario.					
	5.2.2. Declarar públicamente la tolerancia cero a la violencia de género en todos los congresos. Redacción de un párrafo institucional que deberá leer la dirección en cada congreso.					
	5.2.3. Invitar a las investigadoras a escribir su nombre de pila en los pósteres o referencias; como una forma de visibilizarlas.					



1º Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

3. Estructuras para el desarrollo del Plan de Igualdad

El CFM identificará a una persona o a un grupo de dos personas como responsables del Plan de igualdad, esta será la primera acción implementada una vez aprobado el Plan. La Comisión de Igualdad (GEC), creada para el proceso de diseño del Plan, ha mostrado compromiso y motivación con el tema. Por lo tanto, el CFM tiene previsto revisar la composición del comité: abrirla, en caso de que alguna otra persona esté interesada en unirse; y dejar que los miembros reales decidan si quieren seguir adelante o dejarla. El GEC será la principal estructura que participará en desarrollo del Plan de Igualdad. A su vez, cuando sea necesario para tratar temas específicos, el CFM creará grupos de trabajo con la participación de los miembros interesados del GEC y otras personas de la comunidad del CFM. Estos grupos serán creados de acuerdo con las necesidades que identifican durante la implementación. Sin embargo, hemos previsto brevemente las diferentes tareas que cada una de estas estructuras tendrá:

1. PLAN DE IGUALDAD RESPONSABLE(S)

PERFIL

- Conocimiento organizacional y perspectiva estratégica
- Liderazgo
- Capacidad de decisión
- Interés y motivación por el tema
- Capacidad de comunicación
- Capacidad de coordinación
- Conocimientos de gestión del Plan de Igualdad ¹

PRINCIPALES TAREAS

- Coordinación de la Comisión de Igualdad (GEC)
- Definición de los recursos para aplicar el plan de igualdad, con la ayuda del GEC.
- Recopilar e informar al GEC, de toda la información necesaria para el desarrollo adecuado del Plan.
- Seguimiento de los progresos del Plan de Igualdad, mediante el seguimiento del nivel de aplicación y de los indicadores de impacto.

¹ Este conocimiento podría obtenerse proporcionando formación específica o con el apoyo de expertos externos como recurso para el desarrollo de la GEP.



1º Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

PERFIL

- Responsable(s) del Plan de Igualdad
- Representación de todas las diferentes áreas/secciones y niveles en el CFM
- Interés y motivación por el tema
- Participación equilibrada de mujeres y hombres

TAREAS

- Seguimiento general de la implementación del Plan.
- Apoyo a responsable(s) del Plan en la definición de los recursos para aplicar y monitorizar el desarrollo del Plan.
- Creación de grupos de trabajo para iniciativas específicas.
- Hacer frente a los desafíos que surjan durante la aplicación.
- Evaluación del Plan de Igualdad.

3. GRUPOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS

PERFIL

- Miembros del GEC
- Otras personas que estén motivadas por el tema, o adecuadas para tratar dicha temática.

TAREAS

- Desarrollar acciones específicas del Plan de Igualdad.
- Estos grupos se crearán vinculados a una acción específica o a un conjunto de acciones, y desaparecerán una vez finalizada la acción.



1º Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

Como ya se ha explicado, aparte del nivel de aplicación, también prestaremos atención al impacto logrado mediante el desarrollo del Plan. La herramienta ofrece un control de mando, que incluye los indicadores de impacto con los que mediremos dicho impacto. Los indicadores de impacto están directamente vinculados a la ejecución de las acciones que se han identificado como “acciones clave”. Cada indicador tiene el número de medidas a las que se aplica como referencia. A través de este panel de supervisión, podremos ver el nivel de logro que estamos obteniendo para cada uno de los objetivos, y nos ayudará a identificar la necesidad e incluir medidas correctoras si es necesario.

IMPACT INDICATORS FOR THE GEP MONITORING											
KEY AREAS	OBJECTIVE	KEY ACTION	IMPACT INDICATORS	2019		2020		2021		2022	
				Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
KEY AREA 1: ORGANIZATIONAL CULTURE	1.1.	1.1.2.	Attendance to the open training session disaggregated by sex								
		1.1.5.	Level of implementation of the yearly planned actions (percentage per year)								
		1.1.9.	Number of visits/downloads of the (online) Welcome Policy pack								
	1.2.	1.2.2.	% of staff who has received the trainings (disaggregated by sex)	% women	% men	% women	% men	% women	% men	% women	% men
		1.2.3.	% documents in which the guidelines for an inclusive use of the language have been integrated								
KEY AREA 2: A DIVERSE WORKFORCE	2.1.	2.1.5.	% managers and hiring staff who has received the trainings	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
		2.1.6.	% of gender balanced recruitment committees								
		2.1.7.	% of female candidates								
KEY AREA 3: WORK-LIFE BALANCE	3.1.	3.1.3.	Number of visits/downloads of the online document								
		3.1.3.	Number of people who use the work-life balance measures/supports	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
		3.1.7.	% of work related meetings or seminars organized within core hours								
KEY AREA 4- SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKING ENVIRONMENT	4.1.	4.1.3.	Number of identified cases								
		4.1.4.	Amount of training hours offered to the confidential counsellor(s)								
		4.1.5.	% of staff who attended the seminar (disaggregated by sex)	% women	% men	% women	% men	% women	% men	% women	% men
		4.1.8.	% of institutional resources at which the zero tolerance approach has been communicated								

Cada año ² se recopilarán todos los datos de seguimiento en un informe específico, y los resultados se presentarán tanto al GEC como al Consejo de Dirección del CFM. El análisis de los logros y los principales obstáculos ayudará a definir el Plan de Igualdad de acción del año siguiente.

6. Evaluación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres

Una vez finalizada la implementación del Plan, en 2023, se llevará a cabo una evaluación del nivel de desarrollo de cada uno de los objetivos previstos, utilizando los informes anuales como referencia, pero con mucho más detalle.

² Al final de cada curso académico, en septiembre.



Iº Plan de Igualdad de Igualdad del CFM

La evaluación nos ayudará a analizar el nivel general de implementación del Plan, sus objetivos y el impacto que tuvo durante los años de implementación en la institución. Estas serán las principales fuentes de información utilizadas para realizar el informe de evaluación final:

- Principales resultados de los informes de seguimiento anuales.
- Opiniones subjetivas y percepciones de la comunidad del CFM recogidas a través de una encuesta en línea.
- La información recogida anualmente a través del cuadro de mando.

A través de la evaluación trataremos de describir los siguientes tres ítems:

- Los resultados, logros o resultados obtenidos en los años de desarrollo del Plan.
- El impacto (; a corto/medio/largo plazo) alcanzado como consecuencia de la implementación.
- Las lecciones aprendidas, los consejos y las estrategias desarrolladas a lo largo del proceso de implementación.

Participantes	Firma
Amaia González Azpeitia	
Daniel Sánchez Portal	
Pedro Miguel Echenique Landiribar	
Gabriel Molina Terriza	
Arantza Iturrioz Ezeiza	
Idoia Mugica Mendiola	