



POLÍTICA DE IGUALDAD 2022-2025



INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. SOBRE FUNDITEC
 - 1.2. ORGANIGRAMA FUNCIONAL
- 2. MARCO NORMATIVO
- 3. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN
- 4. OBJETIVOS Y CRONOGRAMA
 - 4.1. ALCANCE
 - ÁMBITO 1. ORGANIZACIÓN Y CULTURA IGUALITARIA
 - ÁMBITO 2. PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN
 - ÁMBITO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - ÁMBITO 4. FORMACIÓN CONTINUA
 - ÁMBITO 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - ÁMBITO 6. EJERCICIO CO-RESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - ÁMBITO 7. INFRA REPRESENTACIÓN
 - ÁMBITO 8. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA
 - ÁMBITO 9. SISTEMA DE RETRIBUCIONES
 - ÁMBITO 10. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - ÁMBITO 11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ RAZÓN DE SEXO
 - 4.2. CRONOGRAMA
- 5. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
- 6. ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL LA POLITICA
- 7. PRESUPUESTO
- 8. FASES
 - 8.1. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN
 - 8.2. PROGRAMA DE ACTUACIÓN Y CALENDARIO
 - 8.3. IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
- 9. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN
- 10. SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

1.- INTRODUCCIÓN

Este documento es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contempla un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por un lado, se trata de un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres. Por otro lado, se trata de un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

1.1. SOBRE FUNDITEC

La Fundación para el Desarrollo y la Innovación Tecnológica, FUNDITEC, es una organización privada sin ánimo de lucro creada en 2003, con la misión de ofrecer servicios tecnológicos e investigación aplicada en el campo de los materiales avanzados y ciberseguridad con el objetivo de mejorar los beneficios de nuestros clientes.

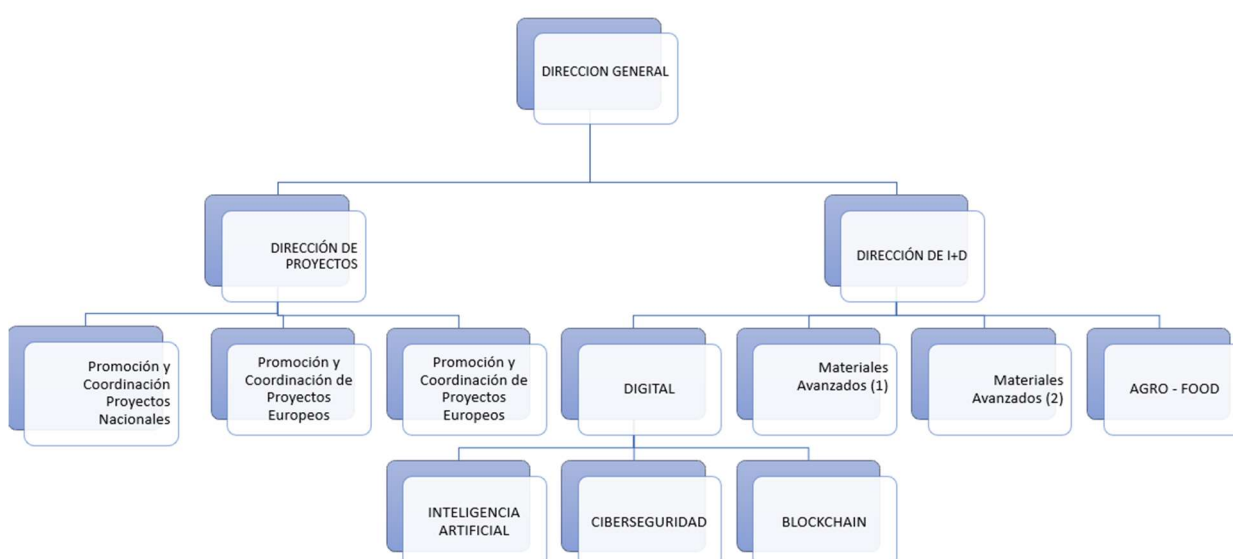
FUNDITEC trabaja, desde el dinamismo y la proximidad para promover y aportar innovación mediante el talento, compromiso, dinamismo, confidencialidad y siempre desde la orientación al cliente.

En la actualidad FUNDITEC se encuentra en proceso de crecimiento, y es por ello por lo que consideramos de relevante importancia realizar un análisis de la situación actual en concepto de igualdad y diversidad, acorde a los valores y a la cultura de la organización, permitiendo así establecer políticas de igualdad de oportunidades y velar por el cumplimiento de estas, dada la diversidad de la plantilla.

La organización siempre ha trabajado desde la perspectiva de género y de oportunidades, es por ello por lo que se ha considerado, una buena herramienta para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres recoger las diferentes acciones, procedimientos y compromisos en un único documento de políticas de igualdad. Para ello utilizamos como referente el Art.45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo a medio plazo de elaborar un plan de igualdad.

Este documento elaborará el periodo 2022- 2025, comprendido en fases bianuales para su ejecución.

1.2. Organigrama funcional





2.- MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres 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.

La Constitución Española de 1978 configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos. Y en concreto se menciona explícitamente en dos artículos:

En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.

En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

3.- COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La Dirección de FUNDITEC manifiesta su compromiso en la implantación de una Política de igualdad que cumpla con los siguientes principios:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal. Incluir este principio en los objetivos de la Política de FUNDITEC y, particularmente, en la Política de Gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de la política de *Igualdad* y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

4.- OBJETIVOS Y CRONOGRAMA

4.1. Objetivos.

La presente Política se configura como un conjunto de medidas dinámicas que se irán implementando durante la vigencia de la política

Las acciones para implementar han sido definidas según las necesidades de Funditec para ir estableciendo el calendario de implementación de estas antes de la finalización de la vigencia de la política de igualdad.

Las acciones definidas podrán ser modificadas o reemplazadas por otras nuevas en función de las necesidades que se vayan detectando en la realidad de la organización.

El principal Objetivo de la política de igualdad es garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres en FUNDITEC. En términos generales se pretende actuar en base a los siguientes ámbitos:

- Ámbito 1. Organización y cultura igualitaria
- Ámbito 2. proceso de contratación y selección: garantizar el acceso de todas las personas a la estabilidad contractual.
- Ámbito 3. clasificación profesional: elaborar un protocolo formal de promoción que permita a todo el personal acceder a una promoción clara y transparente
- Ámbito 4. formación continua: sistematizar y medir la formación del centro teniendo en cuenta la segregación de hombres y mujeres
- Ámbito 5. promoción profesional



- **Ámbito 6.** ejercicio co-responsable de la vida personal, familiar y laboral: ampliar las posibilidades de conciliación con la vida personal y familiar del personal.
- **Ámbito 7.** infra representación: establecer mecanismos para romper la segregación de sexo horizontal y vertical.
- **Ámbito 8.** lenguaje y comunicación inclusiva: reforzar la cultura y comunicación y garantizar un lenguaje neutro en las comunicaciones.
- **Ámbito 9.** sistema de retribuciones: garantizar la equidad de salarios del personal.
- **Ámbito 10.** salud y prevención de riesgos laborales: garantizar el acceso de todas las personas a mecanismos para mejorar la prevención de los riesgos prevención de trastornos musculoesqueléticos, aplicación de medidas ergonómicas, etc.
- **Ámbito 11.** prevención del acoso sexual/ razón de sexo: establecer mecanismos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello el diagnóstico de la situación va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.

4.2. Cronograma

CRONOGRAMA		2022-2023									
		ENERO FEBRERO	MARZO ABRIL	MAYO JUNIO	SEPT OCT	NOV DIC	ENERO FEBRERO	MARZO ABRIL	MAYO JUNIO	SEPT OCT	NOV DIC
1	DIAGNÓSTICO										
	1-PLANIFICACIÓN										
	2-RECOGIDA DE INFORMACIÓN										
	3-ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS										
2	PROGRAMACIÓN 2022-2023										
	1-INFORME DIAGNOSTICO INTERNO 2022-2023										

5



	2- PLAN DE ACCIÓN 2022-2023											
3	PROGRAMACIÓN 2024-2025											
	1-INFORME DIAGNOSTICO INTERNO 2022-2023											
	2- PLAN DE ACCIÓN 2023-2024											

5.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Para asegurar la participación del personal de Funditec en la política de igualdad se han establecido diversos mecanismos

- Elaboración de un canal directo con la persona responsable.
- Promover la participación de la plantilla para fomentar las políticas de igualdad.

6.- ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La persona asignada para llevar a cabo la *Política de Igualdad* y representante ante Dirección General será Mercedes Triguero, Senior Consultant de Desarrollo y gestión de personas (RRHH).

7.- PRESUPUESTO

Se asignará un presupuesto anual para la puesta en marcha de las diferentes acciones. Dicho presupuesto se revisará de forma anual para poder ajustar a las acciones realizadas, pendientes y nuevas propuestas.

8.- FASES

El desarrollo de la *Política de Igualdad 2022-2025* de FUNDITEC se estructura en 3 grandes fases:

8.1. Diagnósticos internos y benchmarking

En los años 2022y 2024 se realizarán diagnósticos cuantitativos internos. En esta ocasión se realizarán también comparativas externas de la situación de FUNDITEC en Igualdad respecto a entidades externas.

Los diagnósticos consisten en realizar análisis desde una perspectiva de género de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la entidad y estructura organizativa, características del personal, acceso a la organización, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en Funditec, remuneraciones, absentismo y abandono.

Los diagnósticos se concretarán en Informes de Diagnóstico de Igualdad, de los cuales se extraerán las conclusiones y las carencias detectadas en materia de igualdad de género.

Para los diagnósticos se trabajará con la siguiente información:

- Organigrama
- Procedimiento de selección y petición de selección
- Política retributiva
- Convenio colectivo Oficinas y despachos de Madrid



- Procedimientos de Prevención de Riesgos laborales
- Manual de Estilo (imagen corporativa)
- Herramientas, formularios, procedimientos y protocolos internos

8.2. Programas de actuación y calendario

A partir de los *Informes Internos de Diagnóstico 2022 y 2024* se elaborarán programas concretos de actuación bianuales: Políticas de Igualdad 2022-2023 y Plan de Acciones de Igualdad 2023-2024, manteniéndose acciones ya implantadas y gestionando nuevas acciones.

AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
SELECCIÓN	Estudiar la posibilidad de guardar un número mínimo de vacantes para el sexo menos representado	Dirección de RRHH	Permanente
	Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo, ya que se detecta todavía algún uso erróneo de léxico	Dirección de RRHH	Permanente
AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
FORMACIÓN	Cursos de concienciación igualdad para la Dirección	Dirección de RRHH	Primer trimestre 2023
AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Elaborar un procedimiento de promoción con visión de genero	Dirección de RRHH	Primer trimestre 2023
	Definir e implantar modelo evaluación del desempeño	Dirección de RRHH	Tercer trimestre 2023
AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES	Formalizar servicio soporte/bienvenida	Dirección de RRHH	Primer trimestre 2023
	Establece un método de registro y análisis de las retribuciones del total de la plantilla.	Dirección de RRHH	Diciembre 2022
AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
COMUNICACIÓN	Elaboración de un manual de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas	Dirección de RRHH y Responsable Comunicación	Diciembre 2022
	Elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de igualdad	Dirección de RRHH y Responsable Comunicación	Primer trimestre 2023



	Difusión de la Política de igualdad 2022-2025	Dirección de RRHH y Responsable Comunicación	Enero 2023
AREAS DE ACTUACIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLANTACIÓN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Campaña de concienciación contra el Acoso Laboral	Dirección de RRHH y PRL	Segundo trimestre 2023
	Protocolo de acoso sexual	Dirección de RRHH y PRL	Segundo trimestre 2023

Líneas de actuación ya iniciadas o realizadas, a las que daremos continuidad:

AREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN	IMPLANTACIÓN
Selección	1	Se incorporó en procedimiento de selección el uso del lenguaje no sexista	Enero 2022
Selección	2	Se creó un nuevo procedimiento de petición de personas incorporando el lenguaje no sexista y la no discriminación	Enero 2022
Selección	3	Se cambia formato ofertas web y portales de forma coordinada con Comunicación adecuando el uso del lenguaje no sexista.	Enero 2022
Clasificación Profesional	4	Análisis de los puestos de trabajo buscando la equidad de la plantilla.	Mayo 2022
Condiciones de trabajo	5	Considerar la conciliación como uno de los valores de Funditec.	Mayo 2022
Condiciones de trabajo	6	Flexibilización vacaciones	Enero 2022
Condiciones de trabajo	7	Flexibilización de la jornada y de horas de exceso en caso de viajes	Enero 2022
Condiciones de trabajo	8	Estudiar las posibilidades del teletrabajo	Julio 2022
Prevención de riesgos laborales y prevención del acoso laboral	9	Revisión de los protocolos de actuación en caso de mujeres embarazadas, incluyendo que puedan dirigirse al Agente de Igualdad en casos de necesidad	Enero 2022

8.3. Implantación y evaluación

Esta fase consiste en la realización y ejecución de las acciones planificadas provenientes de los informes de diagnóstico. El seguimiento y evaluación de cumplimiento de cada una de las acciones se realizará desde los documentos:

Plan de acciones de igualdad 2021-2022 y Plan de acciones de Igualdad 2023-2025 respectivamente. La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de la política de igualdad.

Revisado por: Mercedes Triguero Martínez	Aprobado: Septiembre 2022
--	---------------------------



- Analizar el desarrollo y grado de avance de la política de igualdad.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones y su actualización (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en FUNDiTEC de acuerdo con el compromiso adquirido.

9.- COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Durante la implantación de la *Política de Igualdad 2022-2025* se realizará comunicación y sensibilización a todas las personas de FUNDiTEC sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.

La comunicación se realizará utilizando los canales formales de comunicación establecidos en Funditec: reuniones informativas, comunicados internos. Para que la información sea bidireccional, como hemos comentado en el punto 6, también existen canales abiertos de comunicación para que el personal pueda aportar sugerencias: canales de sugerencias, Buzón de sugerencias, etc.

También se realizará comunicación externa, proyectando el compromiso adquirido por FUNDiTEC con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género se seguirán realizando acciones formativas concretas.

10.- SEGUIMIENTO

Se realizará un seguimiento de la presente *Política de Igualdad 2022-2025* se evaluarán las medidas establecidas y se estudiará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial de o para codificar el curso de las acciones emprendidas, así como velar por el cumplimiento de las actualizaciones normativas existentes.