

PLAN DE IGUALDAD



2025

ÍNDICE:

| | |
|---|-----------|
| 1. ANTECEDENTES | 2 |
| 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 3 |
| 3. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA | 4 |
| a. BLOQUE Nº 1: Compromiso y Visibilidad | 4 |
| b. BLOQUE Nº 2: Proceso de Selección, Contratación, Desarrollo y Promoción Profesional | 6 |
| c. BLOQUE Nº 3: Formación y Sensibilización | 9 |
| d. BLOQUE Nº 4: Ejercicio Responsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral | 11 |
| e. BLOQUE Nº 5: Infrarrepresentación Femenina | 13 |
| f. BLOQUE Nº 6: Retribuciones | 15 |
| g. BLOQUE Nº 7: Prevención de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo | 16 |
| h. BLOQUE Nº 8: Violencia de Género | 18 |
| i. BLOQUE Nº 9: Salud Laboral con Perspectiva de Género | 19 |
| j. BLOQUE Nº 10: Investigación | 22 |
| k. BLOQUE Nº 11: Lenguaje y Comunicación No Sexista | 24 |
| l. Cronograma de las Medidas | 25 |
| 4. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD .. | 27 |
| 4.1 Órgano responsable del seguimiento, revisión y evaluación del Plan .. | 27 |
| 4.2 Periodicidad del seguimiento y evaluación | 27 |
| 4.3 Actuaciones de seguimiento, revisión y evaluación. Funciones de la Comisión de seguimiento | 27 |

1. ANTECEDENTES

El 8 de Marzo de 2018, se aprobó en INTROMAC el *Compromiso y Política De Igualdad*, primer documento oficial en el que se declara el obligación de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

A partir de ese momento, se constituye el *Comité Permanente de Igualdad de INTROMAC*, con el objetivo de elaborar el Informe de Diagnóstico, previo al Plan de Igualdad.

Con fecha 26 de Abril de 2019 se aprobó el primer *Informe de Diagnóstico de la situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en INTROMAC. Este Informe de Diagnóstico, con las actualizaciones correspondientes, permite establecer la estrategia a seguir para la futura adhesión de INTROMAC al *Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de CICYTEX*

Tras la aprobación del *Plan de Igualdad de CICYTEX (2021)*, desde el Consejo Rector y la Dirección de INTROMAC, se acuerda la adhesión del Centro a dicho Plan teniendo en cuenta:

- La integración futura del Centro en el CICYTEX
- Atendiendo al número de trabajadores de INTROMAC, no es obligatorio registrar un Plan de Igualdad propio.

Si bien, aunque tanto INTROMAC como CICYTEX son centros públicos que comparten como función ser centros de investigación, puede haber condiciones de partida diferenciadas, por lo que el *Plan de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de CICYTEX*, se ha adaptado en aquellos puntos que se considera de aplicación en INTROMAC.

A principios de 2025 se aprueba la nueva organización del Comité de Igualdad de INTROMAC, que entre otros aspectos, establece como prioridad implementar e impulsar aquellas medidas aplicables en INTROMAC del *Plan*

de Igualdad de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos de CICYTEX.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en esta organización.
- Promover la cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres en la formación, tanto interna como externa.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se detecten desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras y de los trabajadores, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integren la plantilla de la organización a partir del desarrollo de medidas y la implantación de protocolos de medidas adaptadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras de INTROMAC.
- Conseguir una organización comprometida con la prevención y la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sensibilizando a todo el personal de sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad.
- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de aplicación del plan de igualdad.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA

A continuación se indican las medidas establecidas como Plan de Igualdad, con el objeto de conseguir la igualdad real en el centro:

a. BLOQUE Nº 1: Compromiso y Visibilidad

Objetivo general:

Mostrar un compromiso institucional desde la Dirección de INTROMAC de eliminación de cualquier discriminación o desigualdad por razón de género en nuestro centro, dentro del ámbito de la Ciencia y la Innovación.

Objetivos Específicos:

1.1. Incorporar recursos dentro de la organización de INTROMAC que instrumentalicen una difusión continua del Plan de Igualdad, en todas sus fases de ejecución, además de servir para canalizar el flujo de información y promoción de todos sus contenidos.

1.2. Fomentar e impulsar medidas para conseguir una igualdad real en el funcionamiento y organización de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la política corporativa y de recursos humanos de INTROMAC.

1.3. Manifestar una "TOLERANCIA CERO" ante actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo o violencia de género que puedan aparecer en el seno de nuestra entidad, declarando al mismo tiempo la adopción y puesta en marcha de medidas para hacer frente a estas actitudes y comportamientos.

1.4. Visibilizar el trabajo mujeres de INTROMAC con el fin de mostrar sus aportaciones al mundo de la Ciencia.

- Medida 1.1 (Relacionado con la Medida 1.1 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Dar a conocer el Plan de Igualdad de CICYTEX a toda la plantilla de INTROMAC, fundamentalmente en aquellos puntos que le son de aplicación y que se han adaptado para su desarrollo, incorporando datos en relación a su puesta en marcha, finalidad, objetivos y medidas contempladas en el mismo.

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

Indicador N° de campañas de difusión, n° de hombres y mujeres de la plantilla que han conocido el plan y tipos de canales de difusión.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Primer semestre de 2025.

- Medida 1.2 (Relacionado con la Medida 1.2 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Crear un canal de comunicación interno con la plantilla de INTROMAC en materia de igualdad de oportunidades que fomente la recogida de inquietudes, propuestas y sugerencias que se elevarán a la Dirección y Comité de Igualdad para su estudio.

Indicador N° de inquietudes, propuestas y sugerencias recibidas.

Responsable Comité de Igualdad

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 1.3 (Corresponde con la Medida 1.4 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Introducir en la página web de la entidad referencia al Plan de Igualdad y actualizar conforme aplique.

Indicador Creación del espacio y contenidos.

Responsable Comité de Igualdad

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

b. BLOQUE N° 2: Proceso de Selección, Contratación, Desarrollo y Promoción Profesional

Objetivo general:

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso y carrera profesional.

Objetivos Específicos:

2.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando y resolviendo los sesgos de género que puedan aparecer en los mismos.

2.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en la composición de los tribunales y los órganos de selección.

2.3. Promover la igualdad en la carrera profesional de INTROMAC.

- Medida 2.1 (Relacionado con la Medida 2.1 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Incorporar en cada oferta de trabajo externa, el compromiso de la organización sobre la igualdad de oportunidades.

Indicador N° de ofertas publicadas con el compromiso/n° total ofertas publicadas.

Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 2.2 (Relacionado con la Medida 2.2 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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.

Indicador N° de descripciones de trabajo revisadas/ n° total ofertas publicadas.

Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

- Medida 2.3 (Corresponde con la Medida 2.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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.
Indicador N° de descripciones de puesto revisadas/n° de cambios efectuados.
Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025.
- Medida 2.4 (Corresponde con la Medida 2.4 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Disponer de datos desagregados por sexo en todo el proceso de selección, incluyendo a los tribunales de selección creados al efecto.
Indicador Presentación de los datos de proceso desagregados por sexo.
Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025.
- Medida 2.5 (Corresponde con la Medida 2.5 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Proporcionar al Comité de Igualdad, 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.
Indicador Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes
Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025.
- Medida 2.6 (Corresponde con la Medida 2.6 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

profesionalidad y garantizando las especialidades de las personas los compongan.

Indicador Nº de tribunales designados por anualidad desagregados por sexo

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

c. BLOQUE N° 3: Formación y Sensibilización

Objetivo general:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla de INTROMAC.

Objetivos Específicos:

3.1. Capacitar al personal de INTROMAC a través de la formación, de recursos y herramientas para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en todos sus cometidos y más en concreto en la actividad investigadora.

3.2. Garantizar el acceso a los trabajadores y trabajadoras de INTROMAC, a toda la formación interna y externa que va a ser diseñada, Planificada e impartida desde la entidad.

- Medida 3.1 (Relacionado con la Medida 3.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Incluir formación en igualdad y dirigida en general a toda la plantilla de INTROMAC, incluyendo al personal recién incorporado a INTROMAC a través de los distintos proyectos de investigación.

Indicador N° de actividades formativas con contenido en igualdad /año.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 3.2 (Relacionado con la Medida 3.4 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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.

Indicador N° de acciones formativas, contenido de los módulos y n° de personas y horas, desagregados por sexo.

Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

- Medida 3.3 (Corresponde con la Medida 3.5 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Colaborar con otras instituciones afines (Universidad de Extremadura, Fundecyt, CICYTEX, COADE, u otras) en iniciativas/campañas para fomentar la igualdad, como por ejemplo, el “11-F” Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; el “8M” Marzo Día Internacional de la Mujer, etc.

Indicador Nº de actividades/Nº de campañas en las que se participa.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: Instituto de la Mujer de Extremadura.

d. BLOQUE Nº 4: Ejercicio Responsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Objetivo general:

Favorecer las medidas de conciliación de la vida personal y profesional en la plantilla de INTROMAC dando acceso a la información de las medidas y permisos en esta materia a los trabajadores y trabajadoras de nuestro centro, potenciando una mayor sensibilización en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado por parte de los mismos.

Objetivos Específicos:

4.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y personal facilitando el disfrute al personal de INTROMAC de los derechos reconocidos en la normativa vigente.

4.2. Informar y hacer accesible a la plantilla de la organización de los permisos, excedencias, reducciones de jornada y prestaciones con los que se cuentan en materia de conciliación.

4.3. Identificar nuevas necesidades no cubiertas por las actuales medidas contempladas en el ámbito general de la Junta de Extremadura para con posterioridad, dar traslado a los órganos competentes en esta materia.

- Medida 4.1 (Relacionado con la Medida 4.1 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Realizar campañas informativas para dar a conocer a la plantilla de INTROMAC 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.

Indicador Nº de campañas al año, nº de trabajadores y trabajadoras informadas.

Responsable Dirección, R.R.H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025.

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

- Medida 4.2 (Relacionado con la Medida 4.2 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Realizar una campaña de sensibilización dirigida a los hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

Indicador Registro de la realización de la campaña, nº de trabajadores y trabajadoras informadas.

Responsable Dirección, R.R.H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025

- Medida 4.3 (Corresponde con la Medida 4.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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).

Indicador Registro de los datos estadísticos cada anualidad.

Responsable Dirección, R.R.H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

e. BLOQUE N° 5: Infrarrepresentación Femenina

Objetivo general:

Hacer una revisión periódica de la infrarrepresentación femenina para fomentar el acceso de mujeres en los puestos en los que está menos representada.

Objetivos Específicos:

5.1. Analizar la plantilla de INTROMAC en los puestos de distinto nivel de responsabilidad para identificar su distribución por razón de sexo, en especial los puestos intermedios y superiores, midiendo al mismo tiempo, el grado de feminización o masculinización de cada departamento o área.

- Medida 5.1 (Relacionado con la Medida 5.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Crear un grupo de trabajo en el seno de INTROMAC con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección de 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. Éste grupo de trabajo será el Comité de Igualdad.
Indicador N° de reuniones celebradas y conclusiones recogidas.
Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025.
- Medida 5.2 (Relacionado con la Medida 5.4 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Fomentar a través de las contrataciones administrativas de INTROMAC, 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.
Indicador N° de criterios incluidos en los contratos.
Responsable Dirección, R.R.H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

f. BLOQUE Nº 6: Retribuciones

En este bloque, no se establecen objetivos ni medidas, dado que INTROMAC se rige por las Tablas Salariales aprobadas por la Junta de Extremadura.

g. BLOQUE N° 7: Prevención de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Objetivo general:

Conseguir una organización comprometida con la prevención y la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Objetivos Específicos:

7.1. Prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7.2. Sensibilizar y formar a todo el personal del centro para poder llevar a cabo una implantación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Medida 7.1 (Relacionado con la Medida 7.1 del Plan de Igualdad del CICYTEX): INTROMAC se acoge al "*Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX*" asumiéndolo como propio.

Indicador Documento protocolo considerado dentro de la documentación de INTROMAC.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 7.2 (Relacionado con la Medida 7.2 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Realizar una difusión del "*Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX*" entre la plantilla de INTROMAC, informando de que INTROMAC se adhiere a este documento y se debe asumir como propio.

Indicador N° de actuaciones de difusión realizadas.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

- Medida 7.3 (Relacionado con la Medida 7.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Formar a mandos y personal que gestione equipos humanos sobre prevención de acoso sexual y por razón de género.
Indicador Nº de cursos, personas y contenidos.
Responsable Dirección, R.R,H.H., Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025
- Medida 7.4 (Relacionado con la Medida 7.4 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Formar a los miembros del Comité de Igualdad contra el acoso sexual en conceptos, definiciones e instrucciones del procedimiento de CICYTEX.
Indicador Nº de cursos, personas y contenidos.
Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC
Plazo Segundo semestre de 2025

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: Instituto de la Mujer de Extremadura.

h. BLOQUE Nº 8: Violencia de Género

Objetivo general:

Sensibilizar sobre la violencia de género a todo el personal y, específicamente a las mujeres de INTROMAC que la sufren.

Objetivos Específicos:

8.1. Aplicar e informar de los derechos reconocidos sobre legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8.2. Acompañar a las mujeres de INTROMAC que sufren violencia de género.

- Medida 8.1 (Relacionado con la Medida 8.5 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Colaborar con el IMEX y otras instituciones para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del Día Internacional contra la Violencia de Género.

Indicador Campaña y contenido.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: Instituto de la Mujer de Extremadura.

i. BLOQUE Nº 9: Salud Laboral con Perspectiva de Género

Objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género dentro de la cultura preventiva de INTROMAC, tanto en el conjunto de actividades, como en la implicación de los niveles jerárquicos de esta organización.

Objetivos Específicos:

9.1. Introducir y considerar las variables no solamente biológicas (sexo) sino sociales (género) en materia prevención de riesgos y salud laboral, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género como una herramienta de trabajo que conforme un diferente de modelo de gestión de la prevención (tanto en el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva).

- Medida 9.1 (Relacionado con la Medida 9.2 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Ofrecer asesoramiento al SSPRL durante las evaluaciones que pudieran realizarse en INTROMAC, 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.

Indicador Nº de asesoramientos realizados.

Responsable Dirección, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 9.2 (Relacionado con la Medida 9.3 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Impartir cursos de formación a la plantilla de INTROMAC, 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; para ello se consultará previamente con el SSPRL la posibilidad de impartir cursos que cumplan estas condiciones. Se potenciará la acogida y el

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

aprendizaje de las mujeres por parte de los responsables de áreas en categorías de trabajo más masculinizadas.

Indicador Nº de formaciones impartidas.

Responsable Dirección, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 9.3 (Relacionado con la Medida 9.5 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Potenciar dentro de las informaciones/formaciones para la disposición de los EPI's, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.

Indicador Nº informaciones/formaciones impartidas.

Responsable Dirección, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 9.4 (Relacionado con la Medida 9.7 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral de INTROMAC, con baja y sin baja desagregada por sexo.

Indicador informe/año.

Responsable Dirección, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 9.5 (Relacionado con la Medida 9.8 del Plan de Igualdad del CICYTEX): 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.

Indicador Nº de informes registrados.

Responsable Dirección, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad, Delegado de Prevención/Interlocutores con el SSPRL y
Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: Servicio de Salud y Prevención de la Junta
de Extremadura.

j. BLOQUE N° 10: Investigación

Objetivo general:

Mejorar la calidad de la investigación realizada en INTROMAC a través de una mayor presencia activa de mujeres y de la incorporación de la perspectiva de género a ésta.

Objetivos Específicos:

10.1. Integrar la perspectiva de género en los proyectos de investigación que se desarrollan en INTROMAC.

10.2. Incrementar la participación de las mujeres en los proyectos de investigación, intensificando su liderazgo y su producción científica.

10.3. Sensibilizar a la sociedad científica sobre las brechas de género en el mundo de la investigación.

- Medida 10.1: Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de INTROMAC, de la perspectiva de género para la consecución de un enfoque integrado en la investigación, mediante formaciones y/o charlas divulgativas con entidades especializadas.

Indicador. Cursos de formación impartidos, charlas divulgativas, temática, número de mujeres y hombres participantes y edad.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 10.2 (no relacionada con las medidas de Cicytex): En actividades de transferencia/capacitación que impartamos desde INTROMAC, mencionar en alguna diapositiva la situación actual de la brecha de género en la investigación, en el sector de la construcción en particular y qué hacemos desde INTROMAC para mejorar lo presente.

Indicador. Número de actividades realizadas según las indicaciones anteriores.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

- Medida 10.3 (no relacionada con las medidas de Cicytex): Los datos recabados en otras medidas, se podrían representar en una gráfica de situación y evolución del liderazgo y participación femenina en los proyectos de intromac. Esa gráfica, mostrarla en presentaciones del centro.

Indicador Número de actividades realizadas según las indicaciones anteriores.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

- Medida 10.4 (no relacionada con las medidas de Cicytex): En servicios/asistencias/material de difusión como videos que contratemos desde INTROMAC, procurar la representación gráfica y fotográfica equilibrada entre hombres/mujeres.

Indicador Número de actividades realizadas según las indicaciones anteriores.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:
Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: No aplica.

k. BLOQUE N° 11: Lenguaje y Comunicación No Sexista

Objetivo general:

Hacer un uso de la imagen y lenguaje inclusivo, equitativo y no sexista ni estereotipado en el seno de INTROMAC.

Objetivos Específicos:

11.1. Establecer canales de información permanentes y accesibles sobre la integración de la igualdad de oportunidades para la plantilla de INTROMAC.

11.2. Sensibilizar e informar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista, fomentando en todo momento la utilización de imágenes incluyentes y equilibradas, alejadas de los estereotipos género, tanto en los medios de comunicación de INTROMAC como en la documentación que redacte desde sus áreas y departamentos.

- Medida 11.1 (Relacionado con la Medida 11.1 del Plan de Igualdad del CICYTEX): Incorporar y difundir Guías de lenguaje incluyente y no sexista que constituyan herramientas para una comunicación en todas las áreas de INTROMAC.

Indicador N° difusiones de guía de lenguaje incluyente y n° de personas destinatarias.

Responsable Dirección, Comité de Igualdad de INTROMAC

Plazo Segundo semestre de 2025.

Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación: Comité de Igualdad y Dirección de INTROMAC.

Órgano externo con competencias: Entidades que han publicado guías de lenguaje no sexista.

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

I. Cronograma de las Medidas

| CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE INTROMAC | | | |
|---|---|-------------|-------------|
| Nº | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA | AÑO 2025 | |
| BLOQUE 1 | COMPROMISO Y VISIBILIDAD | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| 1.1 | Dar a conocer el Plan de Igualdad de CICYTEX a toda la plantilla de INTROMAC, fundamentalmente en aquellos puntos que le son de aplicación y que se han adaptado para su desarrollo. | (*) | |
| 1.2 | Crear un canal de comunicación interno con la plantilla de INTROMAC en materia de igualdad de oportunidades. | | |
| 1.3 | Introducir en la página web de la entidad referencia al Plan de Igualdad y actualizar conforme aplique. | | |
| BLOQUE 2 | PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| 2.1 | Incorporar en cada oferta de trabajo externa, el compromiso de la organización sobre la igualdad de oportunidades | (*) | |
| 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. | | |
| 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, incluyendo a los tribunales de selección creados al efecto. | (*) | |
| 2.5 | Proporcionar al Comité de Igualdad, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de un determinado sexo para cubrir puestos vacantes. | | |
| 2.6 | Designar a los miembros de los tribunales de procesos selectivos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres. | | |
| BLOQUE 3 | FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| 3.1 | Incluir formación en igualdad y dirigida en general a toda la plantilla de INTROMAC. | (*) | |
| 3.2 | 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. | | |
| 3.3 | Colaborar con las entidades que se considere para dar difusión a todas aquellas campañas que fomentan la igualdad. | | |
| BLOQUE 4 | EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| 4.1 | Realizar campañas informativas para dar a conocer a la plantilla de INTROMAC las medidas y permisos en materia de conciliación de vida personal. | (*) | |
| 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 que puedan ser ejercidos por los hombres como coparticipes . | | |
| BLOQUE 5 | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| 5.1 | Crear un grupo de trabajo en el seno de INTROMAC con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección de las barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres en INTROMAC. | (*) | |
| 5.2 | Fomentar a través de las contrataciones administrativas de INTROMAC, la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la inclusión de criterios sociales. | | |
| BLOQUE 6 | RETRIBUCIONES | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE |
| | Sin medidas | | |

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

| BLOQUE 7 | PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 1º SEMESTRE | 2ºSEMESTRE |
|------------------|--|--------------------|-------------------|
| 7.1 | INTROMAC se acoge al "Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX" asumiéndolo como propio. | (*) | |
| 7.2 | Realizar difusión del "Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX" entre la plantilla de INTROMAC, informando que se debe asumir como propio. | | |
| 7.3 | Formar a mandos y personal que gestione equipos humanos sobre prevención de acoso sexual y por razón de género. | | |
| 7.4 | Formar a los miembros del Comité de Igualdad contra el acoso sexual en conceptos, definiciones e instrucciones del procedimiento de CICYTEX. | (*) | |
| BLOQUE 8 | VIOLENCIA DE GÉNERO | 1º SEMESTRE | 2ºSEMESTRE |
| 8.1 | Colaborar con el IMEX y otras instituciones para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del Día Internacional contra la Violencia de Género. | (*) | |
| BLOQUE 9 | SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 1º SEMESTRE | 2ºSEMESTRE |
| 9.1 | Ofrecer asesoramiento al SSPRL durante las evaluaciones que pudieran realizarse en INTROMAC, para favorecer la detección de factores de riesgos psicosociales ligados al género. | (*) | |
| 9.2 | Impartir cursos de formación a la plantilla de INTROMAC, disponiendo de materiales didácticos que eviten los estereotipos de género y el uso del lenguaje sexista. | | |
| 9.3 | Potenciar dentro de las informaciones/formaciones para la disposición de los EPI's, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres. | | |
| 9.4 | Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral de INTROMAC, con baja y sin baja desagregada por sexo. | (*) | |
| 9.5 | 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. | | |
| BLOQUE 10 | INVESTIGACIÓN | 1º SEMESTRE | 2ºSEMESTRE |
| 10.1 | Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de INTROMAC, 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 | En actividades de transferencia/capacitación que impartamos desde INTROMAC, mencionar en alguna diapositiva la situación actual de la brecha de género en la investigación, en el sector de la construcción en particular y qué hacemos desde INTROMAC para mejorar lo presente. | | |
| 10.3 | Los datos recabados en otras medidas, se podrían representar en una gráfica de situación y evolución del liderazgo y participación femenina en los proyectos de intromac. Esa gráfica, mostrarla en presentaciones del centro | | |
| 10.4 | En servicios/asistencias/material de difusión como videos que contratemos desde INTROMAC, procurar la representación gráfica y fotográfica equilibrada entre hombres/mujeres | | |
| BLOQUE 11 | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 1º SEMESTRE | 2ºSEMESTRE |
| 11.1 | Incorporar y difundir Guías de lenguaje incluyente y no sexista que constituyan herramientas para una comunicación en todas las áreas de INTROMAC. | (*) | |

4. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

4.1 Órgano responsable del seguimiento, revisión y evaluación del Plan

El Órgano responsable del seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad es el Comité de Igualdad, que informará de primera mano a la Dirección de INTROMAC.

El funcionamiento del Comité de Igualdad queda establecido en el documento *A-2-PG-13 Reglamento de funcionamiento del Comité de Igualdad*.

4.2 Periodicidad del seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberán realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan o en el reglamento interno que regule la composición y funciones del Comité de Igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

4.3 Actuaciones de seguimiento, revisión y evaluación. Funciones de la Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan tendrán por objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y el análisis del cumplimiento final de los objetivos previstos. Indicar que la fase de seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. En la misma se realizará un control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del propio plan, y a la vez servirá para detectar los desajustes y poder adoptar las medidas correctoras en el tiempo más indicado para ello.

Para poder llevar a cabo estas tareas se seguirán las siguientes recomendaciones:

PLAN DE IGUALDAD INTROMAC: MEDIDAS

* Se supervisará la implementación de cada medida de forma individualizada a través del órgano competente.

* Se revisarán los indicadores ya definidos en cada medida y, cualesquiera que puedan incorporarse, durante el proceso de implantación de plan teniendo en cuenta que deben ser:

-Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.

-Definidos de forma clara para facilitar su utilización.

-Cuantitativos y cualitativos.

-Comparables en el tiempo.

-Desagregados por sexo.

En cuanto a la fase de revisión del plan contará con un objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar algunas medidas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

La fase de evaluación cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad de oportunidades dentro de una organización, a partir de la información recopilada para su implantación y seguimiento. Los objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La Comisión de Seguimiento cuenta entre sus atribuciones la de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, los informes de seguimientos y las propuestas de revisión además de cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia.