



Instituto de Crédito Oficial

I Plan de Igualdad del Instituto de Crédito Oficial

21/04/2015

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Comentarios
V.1	21/04/2015	Aprobado por COPER.

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Declaración de intenciones	4
3.	Ámbito de aplicación.....	4
4.	Vigencia del Plan de Igualdad	4
5.	Diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades en el ICO	5
5.1	Introducción	5
5.2	Sinopsis del diagnóstico de la situación en el ICO:.....	5
	Situación a 31 de agosto de 2014 (personal indefinido)	5
6.	Objetivos del Plan de Igualdad.....	7
6.1	Ejes de actuación, objetivos y medidas de actuación	7
6.1.1	EJE 1: Consolidar y garantizar la aplicación del principio de igualdad de forma real y efectiva, integrándolo en las distintas políticas y actividades del ICO.....	8
6.1.2	EJE 2: Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.	9
6.1.3	EJE 3: Promover la implicación, compromiso y difusión de las políticas de igualdad entre los empleados	10
6.1.4	EJE 4: Acreditar el compromiso del ICO como empresa responsable y preocupada porque la igualdad y la conciliación sea real y efectiva en la empresa.....	11
6.1.5	EJE 5: Garantizar la participación de la representación de los trabajadores en las políticas de igualdad de ICO.....	11
7.	Evaluación del Plan de Igualdad.....	12
7.1	Metodología de evaluación.....	12
7.1.1	Indicadores de la evaluación	13
8.	Seguimiento del Plan de Igualdad	23

1. Introducción

El Instituto de Crédito Oficial (ICO), entidad pública empresarial con personalidad jurídica propia, banco público que tiene la consideración de Agencia Financiera del Estado y naturaleza jurídica de entidad de crédito, con autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines, **es consciente de la importancia del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, principio que debe estar integrado en todas las políticas y acciones del Instituto.**

Por ello, el presente Plan es fruto del trabajo realizado por el ICO en aras a la eliminación de desigualdades por razón de género dentro de la empresa, especialmente en aquellas políticas y acciones que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución, salud laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El ICO ya recoge el principio jurídico de igualdad entre hombres y mujeres, tanto en su VI Convenio Colectivo (art. 49.bis) como en su Código de Conducta (art.7), integrándolo en todas las políticas y acciones del Instituto.

El ICO rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos de los empleados.

De hecho, el Instituto en su actuación proporciona las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, ideología, religión, orientación sexual, estado civil o condición social.

Como complemento a lo anterior ICO promueve un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a los empleados a conciliar, de la mejor manera posible, los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

No obstante, con el objeto y deseo de mejorar en el futuro respecto a la situación actual y en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elabora y aprueba el presente Plan de Igualdad, al contar el ICO con una plantilla superior a 250 trabajadores.

2. Declaración de intenciones

El Instituto de Crédito Oficial declara su **compromiso en establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico** de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello, promoverá el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsará y fomentará medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Compromiso que vincula en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la **discriminación indirecta**, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la **comunicación**, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la **implantación del Plan de Igualdad**, con el objeto de mejorar respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la **representación legal de trabajadores y trabajadoras**.

3. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla del ICO.

4. Vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan tiene una vigencia de 2 años a partir de la firma del mismo. La negociación del siguiente Plan comenzará 2 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

En tanto no se apruebe el siguiente Plan de Igualdad se prorrogará la vigencia de éste.

5. Diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades en el ICO

5.1 Introducción

Como paso previo a la negociación y firma del Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades en el ICO. Los resultados del mismo han permitido:

- Detectar los ámbitos prioritarios de actuación,
- Fijar los objetivos y medidas concretas de igualdad a alcanzar,
- Establecer las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución,
- Diseñar sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados.

Para la realización del diagnóstico se han tenido en cuenta los datos referentes a los siguientes apartados:

- ✓ Cultura de empresa.
- ✓ Características de la plantilla (sexo, grupo profesional, edad, antigüedad, nivel salarial y tipo de jornada)
- ✓ Características del Comité de Empresa.
- ✓ Acceso al empleo. Selección.
- ✓ Política de formación.
- ✓ Promoción y sistema de desarrollo profesional.
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Prevención del acoso sexual.
- ✓ Riesgos y salud laboral.

Además, se han realizado entrevistas a la Dirección, a los mandos intermedios y encuestas a los trabajadores.

5.2 Sinopsis del diagnóstico de la situación en el ICO: Situación a 31 de agosto de 2014 (personal indefinido)

En la plantilla del instituto, el colectivo femenino representa casi el 61% de la plantilla, lo cual pone de manifiesto que el equilibrio de géneros está acorde a lo que establece la Ley. No obstante, esta paridad no se traslada a todos los grupos profesionales, en el caso del grupo profesional de administrativos/as, el número de hombres representa un 15% y el de mujeres un 85%.

Respecto a la pirámide de **edad** del Instituto, se refleja que las mujeres son mayoría en prácticamente todos los tramos de edad, de acuerdo con la composición de la plantilla. La franja de edad de 41 a 50 años representa el 42% de la plantilla y es donde la mayoría de mujeres es más importante: un 67% de mujeres frente a un 33% de

hombres. En el resto de franjas de edad existe paridad o se está muy cercano a la regla 60/40.

En los datos analizados de **antigüedad**, continuamos con una distribución acorde a la composición de la plantilla. En casi todos los tramos de antigüedad se aprecia una mayoría de mujeres. La mayoría de mujeres se hace más relevante cuanto más aumenta la antigüedad.

Respecto a la **política retributiva** del Instituto, y en gran parte gracias a la puesta en marcha del SDP, se ha regulado el sistema de promoción para todo el personal de convenio, y se ha implantado unos criterios objetivos que favorecen la igualdad de oportunidades y elimina la discrecionalidad en las políticas retributivas y de desarrollo.

En cuanto a la **política de selección** del ICO cabe destacar algunos aspectos:

- Los Tribunales de Selección respetan el criterio de la paridad a la hora de nombrar a sus miembros.
- Los temarios que se publican incluyen temas sobre “Políticas sociales e igualdad de género”.
- El proceso de selección incluye una Fase de Evaluación, con ejercicios eliminatorios, que consiste en una prueba tipo test basada en los temarios publicados, y una prueba de nivel del idioma inglés donde se requiere obtener un determinado nivel. Esta fase elimina cualquier elemento de subjetividad.
- Además, para garantizar el cumplimiento del marco legal en materia de acceso al empleo público el Instituto tiene aprobado el **Manual de Instrucciones y buenas prácticas de los órganos de selección de personal**.

En los últimos años, el Instituto ha incorporado a su plantilla un mayor número de mujeres (60% de mujeres frente al 40% de hombres). Asimismo, se ha constatado que el número de candidatas femeninas es mayor que el de candidatos masculinos, debido en gran parte, a las posibilidades de conciliación que ofrece la empresa pública frente a la privada y a la no discriminación en el acceso al empleo en el ICO.

En cuanto a la **formación** recibida por los empleados y empleadas, también hay que destacar que el colectivo femenino es mayoritario tanto en lo referente al número de empleadas y empleados que reciben formación como al número de horas de formación recibidas. El porcentaje representa, en ambos casos, entorno al 61%.

Se han impartido 8.911 horas de formación, y es importante destacar los siguientes aspectos del Plan de Formación del ICO:

- ✓ El 100% de los cursos de formación organizados por el Área de Desarrollo Profesional y Formación se imparten dentro de la jornada laboral, lo que facilita la asistencia de los empleados y empleadas.
- ✓ Sólo se imparten fuera de la jornada laboral los cursos de postgrado o master que los empleados solicitan a título individual y que son organizados fuera del ICO.

- ✓ Algunos cursos se organizan por la tarde o se realizan en jornadas de ocho horas, lo que implica que los empleados y empleadas con reducción de jornada (10%) o en jornada continuada (3%) podrían tener alguna dificultad para asistir. No obstante, para facilitar la asistencia de aquellos profesionales que disfrutan de jornada reducida o continuada se establecen ayudas económicas (menú ticket) y se le computan las horas de dedicación a los cursos como tiempo trabajado.

En relación al **sistema de desarrollo profesional (SDP)**, el 67 % de las promociones han correspondido a mujeres y el 33 % a hombres. En cuanto a la distribución de las mejores calificaciones, hay mayoría en el número de mujeres que han sido evaluadas como “Excelente” (61% de mujeres frente al 39% de hombres) y también evaluadas como “Muy Satisfactorio” (70% de mujeres frente al 30% de hombres). Las personas con reducción de jornada gozan de las mismas oportunidades en cuanto a desarrollo profesional. En los últimos cinco años, 29 empleadas y empleados con estas jornadas reducidas han sido evaluados como “excelentes” o “muy satisfactorios” (un 29% del total de profesionales calificados como excelentes o muy satisfactorios)

Respecto a la percepción de la plantilla de la **cultura de la conciliación y de la igualdad de oportunidades** en el Instituto, cabe destacar que más del 75% de la muestra manifiestan estar de acuerdo con que pueden contar con el apoyo de su responsable y de sus compañeros/as, si deciden adoptar medidas de conciliación; con que el ICO es flexible a las necesidades de los empleados; con que promueve la conciliación, y con que promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En cuanto a la gestión de las medidas, coinciden en que al estar centralizadas en Recursos Humanos se garantiza la igualdad en el trato y en el criterio utilizado.

Como aspectos menos positivos en la encuesta de opinión, destacamos que la organización tiene una fuerte cultura presencialista, y que se reduce y se asocia el concepto de conciliación al horario de trabajo sin considerar una visión más amplia. Un 46% de la muestra (20% hombres y 26% mujeres) manifiestan no estar de acuerdo con que en el ICO se evitan planificar reuniones internas a horas cercanas al final de la jornada y más del 35% (16% hombres y 19% mujeres aproximadamente) no están de acuerdo con que se comunica de forma clara y accesible a todos los empleados la información de interés general; con que la actividad está planificada y organizada y con que se reconocen los resultados del trabajo con independencia del tiempo dedicado.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad tiene como objetivo general fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el Instituto de Crédito Oficial.

6.1 Ejes de actuación, objetivos y medidas de actuación

Los objetivos de carácter genérico son los denominados “Ejes de Actuación”, los cuales

se alcanzaran a través de la consecución de objetivos más específicos y concretos, mediante la implantación de medidas de actuación determinadas.

6.1.1 EJE 1: Consolidar y garantizar la aplicación del principio de igualdad de forma real y efectiva, integrándolo en las distintas políticas y actividades del ICO.

6.1.1.1 Objetivo 1: Consolidar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público y la carrera profesional.

Medida 1: Incorporar en los procesos selectivos conocimientos específicos de igualdad de género.

Medida 2: Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal, siempre que sea posible, respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 3: Garantizar que en toda contratación, promoción o mejora económica se respete el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad, paternidad.

Medida 4: Los puestos de trabajo ofertados contendrán su denominación tanto en género femenino como masculino.

Medida 5: Participar en campañas de sensibilización sobre barreras que dificultan el pleno desarrollo profesional, derivadas de las desigualdades en el reparto de las responsabilidades familiares.

6.1.1.2 Objetivo 2: Garantizar que todos los empleados tienen acceso a los planes de formación, independientemente de su género.

Medida 1: Recopilar datos e información en las solicitudes y realización de cursos de formación de desarrollo profesional en función de género para analizar las diferencias.

Medida 2: Se favorecerán acciones formativas que fomenten la participación de mujeres y su desarrollo profesional y directivo.

Medida 3: Valorar la implantación de una plataforma de formación on-line para facilitar la misma, con independencia de los distintos horarios laborales. Introducir en el plan de formación cursos on-line en función de la idoneidad y la calidad de los mismos.

6.1.1.3 Objetivo 3: Garantizar la aplicación efectiva de lo previsto por el Código de Conducta del ICO, el Convenio Colectivo del ICO y el protocolo de Acoso Laboral, así como todos los acuerdos o pactos de los que sea parte el ICO que, en la actualidad o en el futuro, puedan existir y contengan previsiones referentes o relacionadas con el principio de igualdad.

Medida 1: Participar en programas de información y campañas, con el objeto de aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género y contribuir a

prevenir la violencia de género contra las mujeres.

Medida 2: Fomentar valores en la educación para la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres promoviendo la creación de un espacio destinado a escuela de padres que permita la difusión de valores no sexistas.

6.1.1.4 Objetivo 4: Fomentar la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y organizaciones que prestan servicios externalizados al ICO.

Medida 1: Valorar la inclusión de criterios de preferencia en la contratación de empresas y organizaciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implantación de planes de igualdad y conciliación.

Medida 2: Valorar en la contratación de servicios externos la inclusión de criterios de preferencia a las empresas u organizaciones que contraten mujeres víctimas de la violencia de género.

6.1.2 EJE 2: Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

6.1.2.1 Objetivo 1: Garantizar la aplicación efectiva de las medidas de conciliación previstas en el Convenio Colectivo del ICO. Las que mejoran las previstas por la legislación vigente

Medida 1: Elaborar materiales de difusión sobre derechos, permisos, medidas y normativa relativas a la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 2: Valorar la mejora de medidas de conciliación laboral y familiar y, en su caso, establecerlas, a través del modelo efr. En particular se menciona la siguiente:

Si bien no está recogido en el Convenio Colectivo del Instituto como permiso retribuido el deber inexcusable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral que sí recoge el EBEP, el ICO, en su calidad de empresa EFR se compromete a valorar, previa solicitud justificada del interesado y en cada caso concreto, la concesión como permiso retribuido de aquellos deberes familiares no contemplados en otros permisos o a facilitar a través de la flexibilidad horaria la conciliación, laboral y personal a fin de garantizar un adecuado equilibrio que satisfaga ambos intereses.

Medida 3: Avanzar en la implementación del teletrabajo y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.1.2.2 Objetivo 2: Garantizar las medidas de conciliación que favorezcan la maternidad/paternidad.

Medida 1: Acceso prioritario a los cursos de formación de las empleadas y empleados que se incorporan tras el permiso de maternidad o una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes.

Medida 2: Crear un protocolo de actuación para que los trabajadores en permiso de maternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan manifestar su deseo

de incorporarse a cursos de formación y puedan participar en ellos.

Medida 3: Garantizar que la Dirección por Objetivos y el Sistema de Desarrollo Profesional no se vean afectados por situaciones de maternidad.

Medida 4: Realizar actividades de formación, concienciación y sensibilización destinadas a fomentar la valoración de la maternidad.

Medida 5: Evaluar la posibilidad de establecer convenios de colaboración con organismos públicos que tengan servicio de guardería para sus empleados con el fin de proporcionar opciones a las familias de ICO para el cuidado de sus hijos antes de la escolarización.

Medida 6: Fomentar las reuniones por video-conferencia a fin de facilitar la conciliación.

6.1.3 EJE 3: Promover la implicación, compromiso y difusión de las políticas de igualdad entre los empleados

6.1.3.1 Objetivo 1: Difundir entre los empleados todas las políticas y actuaciones del ICO en materia de igualdad

Medida 1: Desarrollar acciones de información de todas las políticas y actuaciones del ICO en materia de igualdad entre mujeres y hombres a los empleados y empleadas del ICO.

Medida 2: Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en los centros de trabajo las campañas institucionales relacionadas con la igualdad.

6.1.3.2 Objetivo 2: Garantizar y proseguir la utilización de un lenguaje inclusivo en la interlocución con los empleados

Medida 1: Garantizar una comunicación no sexista e inclusiva en la interlocución del ICO con los empleados y empleadas.

Medida 2: Garantizar un uso no sexista del lenguaje en la entidad.

6.1.3.3 Objetivo 3: Promover el compromiso de todos los empleados para que la aplicación del principio de igualdad en el ICO sea real y efectivo.

Medida 1: Desarrollar acciones y campañas de información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 2: Desarrollar acciones formativas sobre la aplicación práctica en la empresa y en la gestión de Recursos Humanos de la igualdad entre mujeres y hombres.

6.1.4 EJE 4: Acreditar el compromiso del ICO como empresa responsable y preocupada porque la igualdad y la conciliación sea real y efectiva en la empresa

6.1.4.1 Objetivo 1: Obtención del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Fundación Más Familia, por ser una empresa comprometida con la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados.

6.1.4.2 Objetivo 2: Fomentar la distinción del ICO en materia de igualdad.

Medida 1: Valorar la obtención por el ICO del distintivo empresarial en materia de igualdad denominado "Igualdad en la Empresa", previsto en el art. 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya concesión y utilización del distintivo se encuentra regulada por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Medida 2: Apoyar la creación de un distintivo "Igualdad en el empleo público" que reconozca a las entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.

Medida 3: Promover la realización de jornadas y encuentros empresariales de carácter formativo y para la difusión de buenas prácticas en colaboración con otras entidades.

6.1.4.3 Objetivo 3: Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Medida 1: Promover la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Medida 2: Promover la realización de estudios de riesgos laborales que tengan en cuenta los riesgos específicos de mujeres y hombres.

Medida 3: Elaborar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.1.5 EJE 5: Garantizar la participación de la representación de los trabajadores en las políticas de igualdad de ICO.

6.1.5.1 Objetivo 1: Informar a los representantes de los trabajadores del Plan de Igualdad.

Medida 1: Informar a las empleadas y empleados del ICO del desarrollo y de los resultados del Plan de Igualdad.

Medida 2: Informar a los representantes de los trabajadores sobre el desarrollo y resultado del Plan de Igualdad.

6.1.5.2 Objetivo 2: Seguimiento del Plan de Igualdad.

Medida 1: Informar anualmente al Comité de Dirección sobre la evaluación anual del Plan de Igualdad.

7. Evaluación del Plan de Igualdad

A través de la evaluación se pretenden obtener datos que permitan valorar el grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en el presente Plan de Igualdad, así como de las medidas previstas en cada uno de ellos y su eficacia. Se trata de una evaluación continua del Plan al objeto de ver la eficacia del mismo y detectar posibles anomalías en el mismo, de forma que, en su caso, puedan modificarse o plantearse nuevas medidas de ejecución que corrijan las posibles disfuncionalidades que se observen (Evaluación del Proceso).

Además, se valorará la repercusión que dichas medidas han tenido sobre las empleadas y empleados del ICO en relación a la igualdad de oportunidades y la reducción de los desequilibrios de género detectados (Evaluación del Impacto).

7.1 Metodología de evaluación.

La evaluación combina técnicas cualitativas y cuantitativas con el objeto de poder contar con información de distinta naturaleza que enriquezca el proceso evaluativo. A estas técnicas se les añade, además, el carácter participativo de la evaluación, de forma que participen en la misma tanto las personas que participaron en el desarrollo del Plan de Igualdad como las personas a las que se dirige el mismo: las empleadas y empleados del ICO.

7.1.1 Indicadores de la evaluación¹

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
EJE 1: CONSOLIDAR Y GARANTIZAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE FORMA REAL Y EFFECTIVA INTEGRÁNDOLO EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS Y ACTIVIDADES DEL ICO.		
EJE 111	Presupuesto específico asignado al diseño y a la implementación de medidas de igualdad.	Cuantía
EJE 112	Número de personas en la empresa según categoría profesional y área o departamento, por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Revisión de las bases de datos de la empresa
EJE 113	Número de personas contratadas en el último año según categoría profesional y área o departamento por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Revisión de las bases de datos de la empresa
EJE 114	Número de mujeres y hombres con contrato laboral indefinido y temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Revisión de las bases de datos
EJE 115	Número de mujeres y hombres promocionados de nivel salarial y porcentaje comparativo mujeres-hombres	Revisión de las bases de datos
EJE 116	Salario medio de mujeres y hombres por grupo profesional	Revisión de las bases de datos
EJE 117	Número de mujeres y hombres promocionados a Mando Intermedio y porcentaje comparativo mujeres-hombres	Revisión de las bases de datos
Objetivo 1: Consolidar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo público y la carrera profesional		
E1O1M11	Se ha incluido en todos los procesos selectivos la necesidad de poseer conocimientos específicos de igualdad de género y violencia de género para que puedan aplicar la perspectiva de género al puesto al que optan	Si/No
E1O1M12	Se exige un nivel mínimo de conocimientos en igualdad de género y violencia de género para superar el examen.	

¹ Los datos obtenidos de los indicadores tienen que ser evaluados en su conjunto, ya que, aunque se encuentren separados por ejes, objetivos y medidas, debido a la transversalidad propia del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la del principio igualdad de oportunidades, muchos de ellos aportan información relevante sobre otros ejes, objetivos y medidas.

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E1O1M2I1	Miembros del equipo de selección según sexo	Número de personas distribuidas por sexo
E1O1M2I2	Se imparte una formación específica en materia de igualdad de género en los procesos de selección a todos los empleados que forman parte de los Tribunales de Selección	Si/No Nº horas formación
E1O1M3I1	Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.)	· Revisión de la documentación · Observación
E1O1M3I2	Existencia de un protocolo y bases de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo	Revisión de documentación
E1O1M3I3	Mecanismos de promoción profesional que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo (formación, evaluación de desempeño según objetivos y nivel de competencias alcanzadas, etc.)	· Número de acciones · Enumerar las acciones
E1O1M3I4	Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres (que pueden ser promocionados).	Revisión de las bases de datos de la empresa
E1O1M4I1	Existencia de una definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria)	Revisión de la documentación
E1O1M4I2	Existencia de una denominación neutra de cada oferta de empleo publicada	Revisión de la documentación
E1O1M4I3	Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y la descripción de los puestos de trabajo.	· Revisión de documentación · Observación
E1O1M5I1	Acciones de sensibilización llevadas a cabo para que los varones asuman la corresponsabilidad familiar.	· Número de acciones · Enumerar las acciones
Objetivo 2: Garantizar que todos los empleados tienen acceso a los planes de formación, independientemente de su sexo.		
E1O2M1I1	Número de horas que dedican las personas de la empresa a formación dentro y fuera de la jornada laboral desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Revisión bases de datos

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E1O2M2I1	Número de solicitudes de formación para el desarrollo profesional distribuido por sexos frente al número de solicitudes aceptadas de formación para el desarrollo profesional por sexos	Revisión bases de datos
E1O2M2 I2	Acciones formativas dirigidas a mujeres sobre liderazgo femenino.	Número de acciones formativas
E1O2M3 I1	Se ha valorado una plataforma de formación online para facilitar la formación con independencia de los distintos horarios laborales o de la valoración se ha desestimado.	
E1O2M3 I2	Nº de horas de formación on line que ha recibido la plantilla desagregado por sexo	
E1O2M3 I3	Nº de empleados que finalizan los cursos de formación on line en la que estaban interesados sobre el número total de empleados que comienzan dichos cursos	
E1O2M3 I4	Nº de horas de formación on line sobre el total de horas de formación que se realiza	
Objetivo 3: Garantizar la aplicación efectiva de lo previsto por el Código de Conducta del ICO, el Convenio Colectivo del ICO y el protocolo de Acoso Laboral, así como todos los acuerdos o pactos de los que sea parte el ICO que, en la actualidad o en el futuro, puedan existir y contengan previsiones referentes o relacionadas con el principio de igualdad.		
E1O3M1I1	Se ha realizado difusión y campañas informativas y de sensibilización de este protocolo de actuación entre la plantilla.	Sí/No Relacionar campañas
E1O3M1I2	Todos los empleados son informados, conocen el protocolo de acoso laboral y saben cómo actuar ante un caso de acoso laboral	Cuestionario a una muestra representativa
E1O3M1I3	Se participa en foros en los que se trata de sensibilizar en la prevención de la violencia de género.	Si/No
E1O3M2I1	Se ha realizado alguna actividad formativa dirigida a las empleadas y empleados del ICO para que aumenten su conocimiento sobre la problemática de la violencia de género.	Si/No Relacionar actividades
Objetivo 4: Fomentar la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y organizaciones que prestan servicios externalizados al ICO.		
E1O4M1I1	Criterios de preferencia en la contratación a empresas proveedoras y/o colaboradoras que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres, y de oportunidades.	· Sí / No · Enumerar criterios.

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E1O4M1I2	Porcentaje de empresas colaboradoras y/o proveedoras que incorporan medidas de responsabilidad social y de igualdad de oportunidades.	Revisión de bases de datos
E1O4M1I3	Inclusión de criterios que favorezcan la contratación de empresas que contraten a mujeres víctimas de la violencia de género.	
EJE 2: FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Objetivo 1: Garantizar la aplicación efectiva de las medidas de conciliación previstas en el Convenio Colectivo del ICO. Las que mejoran las previstas por la legislación vigente.		
E2O1M1I1	Se han publicado en Pórtico materiales sobre derechos, permisos, medidas y normativa relacionada con la conciliación y la corresponsabilidad	Si/No
E2O1M1I2	Las medidas destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal son conocidas por toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> · Cuestionarios, encuestas, entrevistas. · Número de formularios de solicitud de permisos recibidos. · Número de correos electrónicos recibidos a través del Buzón Concilia. · Número de empleados que acceden a la pestaña "Concilia".
E2O1M2I1	Existencia de medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de la jornada, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas y servicios · Enumerar medidas y servicios
E2O1M2I2	Porcentaje de personas que se acogen a medidas de flexibilidad desglosado por sexo	Revisión de las bases de datos
E2O1M2I3	Existencia de medidas y servicios que amplíen el marco legislativo de referencia para facilitar la compatibilidad o conciliación del tiempo laboral y personal.	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas y servicios · Enumerar medidas y servicios
E2O1M3I1	Implantación teletrabajo	Si/No
E2O1M3I2	Porcentaje de personas que puede acogerse al teletrabajo desglosado por sexo.	Revisión de las bases de datos
E2O1M3I3	Número de personas que utilizan el teletrabajo desglosado sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Revisión de las bases de datos
Objetivo 2: Garantizar las medidas de conciliación que favorezcan la maternidad / paternidad		

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E2O2M1I1	Existe la posibilidad de acceder a formación por parte de las personas que se han acogido recientemente a permisos y excedencias.	Revisión de documentación
E2O2M1I2	Número de personas que estando de permiso de maternidad o excedencia han participado en cursos de formación sobre el total de personas que están de permiso de maternidad o excedencia	Revisión de bases de datos
E2O2M1I3	Número de personas que han participado en cursos de formación tras haber estado acogidas a un permiso o excedencia por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres	Revisión de las bases de datos
E2O2M2 I1	Existencia de un protocolo de actuación para que los trabajadores en permiso de maternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan solicitar cursos de formación.	Si/No
E2O2M3 I1	Revisión de Políticas y aplicación de las mismas bajo criterios de no impacto de los permisos de maternidad /paternidad.	Si/No
E2O2M4 I1	Acciones formativas destinadas a fomentar la valoración de la maternidad	Número de horas

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E2O2M5I1	Se ha hecho un estudio de organismos próximos con guardería	Sí/No
E2O2M5I2	Se ha tenido contacto con estos organismos	Si/No Cuántos
E2O2M5I3	Volumen de empleados y de niños que podrían beneficiarse	Número de empleados y de niños <3años.
E2O2M5I4	Existe proyecto de convenio	Sí/No
E2O2M5I5	Existe presupuesto económico	Sí/No Importe
E2O2M6I1	Hay medios materiales y técnicos para poder llevar a cabo las videoconferencias	Si/No Enumerarlos
E2O2M6I2	Se han realizado videoconferencias	Si/No Número total y por Departamentos
E2O2M6I3	Personas que han realizado videoconferencias	Número de empleados
E2O2M6I4	Se han hecho actividades de conocimiento y fomento de las videoconferencias	Si/No Enumerarlas
EJE 3: PROMOVER LA IMPLICACIÓN, COMPROMISO Y DIFUSIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE LOS EMPLEADOS		
Objetivo 1: Difundir entre todos los empleados todas las políticas y actuaciones del ICO en materia de igualdad		
E3O1M1I1	Se han realizado acciones de información políticas y actuaciones ICO en igualdad	Sí/No Número Enumerarlas Medios empleados
E3O1M1I2	A quién se ha dirigido la información	Todos/Colectivos específicos (indicar nº empleados)
E3O1M1I3	Permanece la información a disposición de los empleados	Sí/No Duración disponibilidad información
E3O1M1I4	Los empleados se consideran informados de las políticas y actuaciones ICO en igualdad	Sí/No Existen sugerencias o quejas (contenido)

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E3O1M2I1	Existen campañas institucionales sobre igualdad promovida por Administraciones Públicas	Sí/No Número Enumerarlas
E3O1M2I2	En cuantas campañas ha participado el ICO	Número Enumerarlas
E3O1M2I3	En qué medios se han publicitado tales campañas	Enumerarlos
Objetivo 2: Garantizar y proseguir la utilización de un lenguaje inclusivo en la interlocución con los empleados		
E3O2M1I1	Existen medidas que garanticen una comunicación no sexista e inclusiva del ICO en la interlocución con sus empleados	Sí/No Número Enumerarlas
E3O2M1I2	Se ha producido alguna vulneración de carácter sexista o no inclusivo en la comunicación	Sí/No Número Describirla
E3O2M2I1	Existen medidas que garanticen un uso no sexista del lenguaje en la entidad	Sí/No Número Enumerarlas
E3O2M2I2	Se ha producido alguna vulneración de carácter sexista o no inclusivo en la comunicación	Sí/No Número Describirla
Objetivo 3: Promover el compromiso de todos los empleados para que la aplicación del principio de igualdad en el ICO sea real y efectivo		
E3O3M1I1	Se han desarrollado acciones y campañas de información y sensibilización	Sí/No Número Describirla
E3O3M1I2	Quien ha promovido las acciones y campañas	ICO/otras instituciones
E3O3M1I3	Destinatarios de las campañas y alcance	Empleados/Público en general Número de destinatarios
E3O3M1I4	Participación real de los empleados en las acciones y campañas	Número Forma de participación

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E3O3M2I1	Se han desarrollado acciones formativas sobre igualdad de mujeres y hombres	Sí/No Número Enumerarla
E3O3M2I2	Destinatarios de las acciones formativas sobre igualdad de mujeres y hombres	Empleados/colectivos concretos Número
E3O3M2I3	Participación real de los empleados en las acciones formativas sobre igualdad de mujeres y hombres	Número Valoración de los participantes
EJE 4: ACREDITAR EL COMPROMISO DEL ICO COMO EMPRESA RESPONSABLE Y PREOCUPADA PORQUE LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN SEA REAL Y EFECTIVA EN LA EMPRESA		
Objetivo 1: Obtención del distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Fundación Más Familia, por ser una empresa comprometida con la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados		
Objetivo 2: Fomentar la distinción del ICO en materia de igualdad		
E4O2M1I1	Se cumplen los requisitos del distintivo empresarial "Igualdad en la Empresa"	Sí/No Enumerarlos
E4O2M1I2	Existe convocatoria para el distintivo empresarial "Igualdad en la Empresa"	Sí/No Plazo de presentación
E4O2M1I3	Estudio de los beneficios que aportaría el distintivo empresarial "Igualdad en la Empresa" al ICO	Sí/No
E4O2M2I1	Realización de acciones encaminadas a la creación del distintivo "Igualdad en el empleo público"	Sí/No Número Enumeración
E4O2M2I2	Entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que apoyan la creación del distintivo "Igualdad en el empleo público"	Sí/No Número Enumeración
E4O2M3I1	Actividades de promoción de jornadas y encuentros empresariales	Sí/No Número Enumeración
E4O2M3I2	Entidades participantes	Número Enumeración

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E4O2M3I3	Participantes totales.	Número.
E4O2M3I4	Empleados del ICO participantes.	Número.
Objetivo 3: Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.		
E4O3M1I1	En el comité de seguridad y salud hay una representación paritaria de hombres y mujeres.	Número de mujeres y hombres del Comité
E4O3M1I2	Se cumple con los requisitos mínimos exigidos por la legislación sobre PRL	Si/No
E4O3M2I1	Se ha analizado la existencia de riesgos laborales específicos mujeres o de hombres	Si/No
E4O3M2I2	Existen riesgos específicos de mujeres o de hombres	Si/No Enumerarlos
E4O3M2I3	Existe un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.	Si/No
E4O3M2I4	Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.	Si/No Enumerarlas
E4O3M3I1	Existe protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Si/No
E4O3M3I2	Se ha producido algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa	Si/No
EJE 5: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL ICO		
Objetivo 1: Informar a los representantes de los trabajadores del Plan de Igualdad		
E5O1M1I1	Se ha informado a los empleados del ICO del desarrollo y de los resultados del Plan	Si/No
E5O1M1I2	Medios de información a empleados	Enumerarlos
E5O1M2I1	Se ha informado a los representantes de los trabajadores del ICO del desarrollo y de los resultados del Plan	Si/No
E5O1M2I2	Medios de información a representantes trabajadores	Enumerarlos
Objetivo 2: Seguimiento del Plan de Igualdad		

INDICADOR	CONTENIDO INDICADOR	MEDIDA DEL INDICADOR
E5O2M1I1	Se ha realizado el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Si/No
E5O2M1I2	Se ha informado al Comité de Dirección sobre los resultados de la evaluación anual del Plan de Igualdad	Si/No

8. Seguimiento del Plan de Igualdad

El seguimiento, al igual que la evaluación, se realizará durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad, de forma que se compruebe la consecución de los objetivos propuestos y se conozca el proceso de desarrollo del Plan, de forma que, si existen desviaciones entre los resultados y los objetivos propuestos, pudieran corregirse o introducirse nuevas medidas.

En el proceso de seguimiento se va a comprobar, partiendo del análisis de los datos obtenidos en la evaluación, el índice de ejecución de cada uno de los Ejes del Plan, observando dos cuestiones:

- Qué medidas se han completado, de forma que podamos determinar el nivel de resultados alcanzados en cada uno de ellos.
- Y el grado de consecución de cada uno de los Ejes en relación con las acciones desarrolladas.

Por último, partiendo del estudio del nivel de ejecución de cada una de las medidas, se determinará el nivel global de ejecución del presente Plan de Igualdad y el impacto que el mismo ha tenido en el ICO, en relación con la igualdad de oportunidades y con la reducción de los desequilibrios de género detectados.

Este seguimiento permitirá determinar si es necesario revisar o incorporar las medidas necesarias, en función de las necesidades que se detecten.

El seguimiento se realizará anualmente, mediante un informe detallado sobre los avances del Plan que se entregará, junto a las propuestas de actuación, tanto a la empresa, como a los representantes de los trabajadores.