

Plan de Igualdad de Género

| | |
|-----------------------------------------------------|----------|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 3 |
| 1. Creación de la Comisión permanente de igualdad | 3 |
| 2. Diagnóstico de partida | 3 |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5 |
| DURACIÓN TEMPORAL | 5 |
| OBJETIVO GENERAL | 5 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 5 |
| 1. Características y estructura de la plantilla | 7 |
| 1.1. Contexto de partida | 7 |
| 1.2. Conclusión del diagnóstico previo | 8 |
| 1.3. Acciones | 8 |
| 2. Acceso, selección y contratación | 8 |
| 2.1. Contexto de partida | 8 |
| 2.2. Conclusión del diagnóstico previo | 9 |
| 2.3. Acciones | 9 |
| 3. Promoción y formación | 9 |
| 3.1. Contexto de partida | 9 |
| 3.2. Conclusión del diagnóstico previo | 10 |
| 3.3. Acciones | 10 |
| 4. Conciliación | 10 |
| 4.1. Contexto de partida | 10 |
| 4.2. Conclusión del diagnóstico previo | 10 |
| 4.3. Acciones | 10 |
| 5. Condiciones económicas | 11 |
| 5.1. Contexto de partida | 11 |
| 5.2. Conclusión del diagnóstico previo | 11 |
| 5.3. Acciones | 11 |
| 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | 11 |

| | |
|----------------------------------------|-----------|
| 6.1. Contexto de partida | 11 |
| 6.2. Conclusión del diagnóstico previo | 12 |
| 6.3. Acciones | 12 |
| 7. Comunicación y lenguaje no sexista | 12 |
| 7.1. Contexto de partida | 12 |
| 7.2. Conclusión del diagnóstico previo | 12 |
| 7.3. Acciones | 12 |
| 8. Proyección exterior | 13 |
| 8.1. Contexto de partida | 13 |
| 8.2. Conclusión del diagnóstico previo | 13 |
| 8.3. Acciones | 14 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 14 |
| CRONOGRAMA DE MEDIDAS | 15 |

INTRODUCCIÓN

La Fundación para la Investigación del Clima (FIC) se muestra comprometida con el fomento de medidas tendentes a lograr la equidad de género dentro de su organización.

Este compromiso responde a principios de justicia social, así como a los múltiples beneficios que la buena gestión en este ámbito aporta a la organización. Entre estos beneficios habría que destacar mejoras en el clima laboral, en la atracción y retención de talento, y en la proyección interna y externa de la organización.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Conforme a la legislación española, la FIC no está obligada a elaborar un plan de igualdad. No obstante, la FIC considera que un plan de igualdad constituye una herramienta eficaz para lograr el objetivo del pleno equilibrio de género en el seno de nuestra organización. Y a tal efecto, se ha llevado a cabo.

FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Creación de la Comisión permanente de igualdad

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se constituyó una comisión permanente de igualdad para cuya composición se ha tenido en cuenta que en ella hubiese representación de género, que hubiera representación por parte del equipo directivo de la entidad y por parte de la plantilla y que, al menos dos de sus miembros, tuvieran formación en cuestiones de igualdad de género.

Esta Comisión permanente de igualdad ha validado el presente plan de igualdad así como el diagnóstico de partida sobre el que se asienta.

2. Diagnóstico de partida

Se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación actual de la FIC en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. El objetivo de este diagnóstico ha sido identificar un conjunto de variables que permita establecer conclusiones acerca del punto de partida de la FIC en materia de igualdad, así como identificar las mejoras que es necesario llevar a cabo en la organización para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la plantilla. Estas mejoras se han concretado en el presente plan de igualdad.

Este análisis ha recopilado datos cuantitativos e información cualitativa y ha examinado las distintas áreas funcionales de la organización, prestando especial atención a los procesos, procedimientos y sistemas de la FIC más susceptibles de manifestar desigualdades entre mujeres y hombres de forma directa o indirecta. Estos incluyeron los siguientes: estructura de la plantilla; acceso al empleo (comunicación de la oferta, proceso de selección y contratación); formación y promoción; sistema de retribuciones; medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo se analizaron cuestiones transversales a las citadas anteriormente como aspectos de la comunicación interna y externa de la organización y análisis del lenguaje utilizado en los documentos públicos e internos.

El proceso de elaboración del diagnóstico ha seguido los siguientes pasos:

1. Revisión y análisis de documentación interna de la organización.

La documentación que se ha requerido para el análisis de la organización es la siguiente:

a. Los datos reflejados en el registro retributivo de la entidad, correspondientes al último año natural, realizado conforme al artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres.

En el registro retributivo se incluyen los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A tales efectos, se establecen, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

b. Tablas salariales actuales por categorías profesionales.

c. Modelo de oferta pública de puesto de trabajo en la organización.

d. Documentos de comunicación interna de la organización.

e. Última memoria de la FIC.

2. Realización de encuestas anónimas a toda plantilla y equipo directivo. Como apoyo fundamental para el análisis de los datos y documentación citada anteriormente, se han realizado encuestas a todo el personal de la organización para recoger las percepciones (datos cualitativos) que las y los propios trabajadores tienen con respecto al tema de igualdad en la FIC.

3. Recogida de datos cuantitativos. A su vez se recopilaban datos cuantitativos para completar el diagnóstico de situación entre los que se destaca lo siguiente:

- Características de la plantilla
- Contratación
- Clasificación profesional
- Promoción interna
- Formación
- Medidas de conciliación y su utilización

4. Presentación, debate y consenso en la comisión permanente de igualdad.

Dicho diagnóstico fue debatido y consensado dentro de la comisión permanente de Igualdad y ha servido de base fundamental para la elaboración del presente plan de Igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la FIC.

DURACIÓN TEMPORAL

El presente plan de igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 31 de julio de 2024, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Sin perjuicio de lo anterior, anualmente se realizarán informes basados en indicadores.

OBJETIVO GENERAL

Con este plan de igualdad, la FIC se plantea el siguiente objetivo general: garantizar en el ámbito laboral de la FIC el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, en las áreas de acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos dentro de cada área de actuación, son los siguientes:

Área de características y estructura de la plantilla:

Lograr la sensibilización del equipo directivo hacia una cultura de igualdad y diversidad.

Área de acceso, selección y contratación:

Garantizar que las decisiones de contratar no se basen en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas motivadas por sexo, orientación sexual, creencias religiosas, políticas o culturales o pertenencia a determinado grupo étnico.

En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo.

Área de promoción y formación:

Garantizar el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la entidad.

Garantizar que el acceso del personal a puestos de responsabilidad esté motivado exclusivamente por méritos profesionales independientemente del sexo, orientación sexual, creencias religiosas, políticas y culturales o pertenencia a un determinado grupo étnico.

Incluir la formación y sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades, en los programas formativos impartidos por la FIC en sus proyectos de cooperación.

Área de conciliación:

Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, personal y familiar del personal a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

Área de condiciones económicas:

Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en la retribución fija como en la retribución variable.

Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Aplicación efectiva de las medidas de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, contempladas en el Protocolo existente en la entidad.

Área de comunicación y lenguaje no sexista:

Involucrar a todas las personas trabajadoras de la organización en el reto de conseguir una imagen contemporánea, solidaria y consecuente con el compromiso social y ambiental que define a la organización.

Área de proyección exterior:

Promover en las acciones propias de su ámbito de actividad consistente en la investigación sobre cambio climático, la igualdad efectiva a través del acceso equitativo de las mujeres a la formación, información y, en general, a todos los beneficios, productos y servicios generados en el contexto de dichas acciones.

Contribuir a la promoción de la vocación investigadora entre las mujeres y las niñas, a través de la divulgación de las actividades de la FIC y la participación en iniciativas en marcha tendentes a este objetivo.

1. Características y estructura de la plantilla

1.1. Contexto de partida

La FIC inició su andadura en el año 1999. En sus comienzos, tan solo contó con el esfuerzo personal de sus fundadores, que por ser miembros del patronato, carecían de vínculo laboral con la FIC. A partir del año 2006, han ido produciéndose nuevas contrataciones, consolidándose una plantilla estable y con experiencia. Al tratarse de una entidad pequeña, con menos de veinte trabajadores, dedicada a investigación sobre cambio climático, toda la plantilla es personal técnico de grado superior o máster, y todos realizan tareas de investigación, consultoría y/o informática, que compaginan en la mayoría de los casos, con tareas de gestión, siendo la titulación requerida para ello, de física o ingeniería, excepto un puesto de gestión y administración para el que se requiere titulación superior sin especificar.

Desde el año 2006, de las contrataciones realizadas, un 41% han sido mujeres y un 58,9% hombres. De ese 41%, un 42,85% han sido contrataciones para puestos de gestión y administración, y el resto en todos los casos se ha contratado para puestos que requieran título superior en ingeniería, física o informática, para puestos de investigación o informática.

En la actualidad, la FIC cuenta con una plantilla de 15 personas contratadas, de las que 5 (33,3%) son mujeres y 10 (66,7%) son hombres. Todo el personal contratado, tanto hombres como mujeres, desempeña puestos que requieren titulación superior, de ingeniería, física o informática, para puestos de investigación, consultoría o informática, además de una persona de titulación superior en puesto de gestión y administración.

Respecto a los puestos de dirección, hay que distinguir por un lado la dirección general, a cargo del Patronato, integrado por los fundadores de la FIC, sin vínculo laboral con la entidad; y la dirección técnica.

En el nivel superior de la dirección técnica está el director técnico. También hay un director de investigación e innovación, y después los mandos intermedios. Tanto el puesto del director técnico como el de director de investigación e innovación, son ocupados por hombres en virtud de su experiencia en la coordinación de proyectos, siendo el director técnico el fundador de la FIC. Los mandos intermedios están integrados por los directores de cada área de actividad, puestos ocupados por 3 mujeres y 4 hombres.

El número de mujeres que ocupa puestos de responsabilidad resulta proporcionalmente mayor que el de los hombres, teniendo en cuenta el total de mujeres existente en la plantilla. En cualquier caso, a los puestos de responsabilidad se llega por méritos y experiencia en coordinación de proyectos.

1.2. Conclusión del diagnóstico previo

No se detectan razones o causas discriminatorias en esta distribución, sino que se debe a razones socio-culturales originadas en la estructura del sector de actividad y del mercado laboral.

1.3. Acciones

1.3.1. Inclusión de la igualdad de género en las estrategias de la organización.

1.3.2. Estudiar mecanismos para fomentar la mayor presencia de mujeres y hombres en categorías donde exista una escasa o nula presencia de uno de los dos sexos.

Medidas:

- Llevar a cabo una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos de responsabilidad.
- Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).

Resultados:

- Recopilación anual de los datos del perfil y estructura por género de la FIC.
- Reunión anual de la Comisión permanente de igualdad para emitir recomendaciones que corrijan o mejoren los desequilibrios detectados, en su caso.

2. Acceso, selección y contratación

2.1. Contexto de partida

Los procesos de contratación se inician ante el incremento de carga de trabajo, y su necesidad es detectada por los mandos intermedios y dirección de la entidad. Una vez especificado el perfil técnico requerido, la vía de contratación es a través de contratos en prácticas, generalmente con alumnos que previamente han realizado prácticas curriculares o extracurriculares académicas, en el ámbito de convenios de colaboración suscritos con Universidades.

A su vez, estas prácticas curriculares o extracurriculares, se producen previa demanda del propio alumnado, y la decisión de su aceptación o rechazo por parte de la FIC responde a criterios de capacidad de absorber en cada momento esa labor de formación.

La selección de los candidatos para ser contratados laboralmente se produce atendiendo a la mayor idoneidad de su C.V. y/o experiencia.

En los contratos laborales suele establecerse el periodo de prueba entre 2 y 6 meses y, habitualmente, se comienza con una contratación temporal en prácticas, que posteriormente se transforma en indefinida.

2.2. Conclusión del diagnóstico previo

Aunque en las áreas a las que se destina la casi totalidad de la plantilla, hay una mayor presencia de hombres, la plantilla no percibe que las causas sean por razones discriminatorias sino un reflejo de la realidad socio-cultural en el ámbito de la investigación.

2.3. Acciones

- 2.3.1. Hacer un seguimiento del número de las contrataciones realizadas por sexo con el fin de garantizar el cumplimiento del compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Medidas

- Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones.

Resultados

- Informe trianual sobre el perfil de las contrataciones estables para poder evaluar dentro de la Comisión permanente de Igualdad posibles desviaciones.

3. Promoción y formación

3.1. Contexto de partida

La entidad tiene suscritos varios convenios de colaboración con Universidades, para la acogida de estudiantes en prácticas curriculares y extracurriculares. La aceptación de alumnado en prácticas académicas se produce previa demanda del propio alumnado y responde exclusivamente a criterios de capacidad de la organización para absorber dicha demanda.

Suele ser una vía de entrada de nuevas contrataciones laborales ya que el perfil del alumnado admitido responde a las necesidades de los puestos a cubrir.

Se aprecia una ligera mayor demanda de hombres que de mujeres en la solicitud de prácticas académicas, lo que explica que continúe siendo mayor la contratación de hombres en puestos de investigación.

La vía de acceso a un contrato indefinido suele venir precedida por una contratación en prácticas durante la cual la entidad ofrece formación en las áreas propias de su actividad.

Respecto a los procesos de promoción interna, la promoción a puestos de mayor responsabilidad responde a criterios objetivos de experiencia en la coordinación de proyectos y méritos.

3.2. Conclusión del diagnóstico previo

La percepción entre la plantilla profesional de la FIC es de que no existen diferencias de acceso a la formación por razón de sexo. Y existe una percepción de igualdad de acceso entre hombres y mujeres a los procesos de promoción internos.

3.3. Acciones

3.3.1. Mejorar el sistema de seguimiento de la formación recibida por la plantilla de la organización para incorporar datos por sexo para compensar posibles desigualdades

Medidas

- Desarrollar un registro de formación para hacer un seguimiento eficaz de la formación que recibe la plantilla profesional de la FIC.

Resultados

- Registro de formación anual.

4. Conciliación

4.1. Contexto de partida

La FIC aplica medidas de conciliación de la vida personal/familiar, entre las que destaca la flexibilidad en el horario y compaginar la presencialidad con el trabajo a distancia, en la medida en que dichas medidas sean compatibles con las necesidades de los proyectos.

4.2. Conclusión del diagnóstico previo

La FIC parte de una mejor situación en cuanto a medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar en comparación con otras entidades de tamaño similar.

4.3. Acciones

4.3.1. Plasmar por escrito las medidas existentes en aras a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Medidas

- Facilitar mecanismos para recoger propuestas de mejora en temas de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal.

Resultados

- Buzón de sugerencias.

5. Condiciones económicas

5.1. Contexto de partida

Del examen y valoración de las retribuciones de la plantilla desagregada por sexos, se desprende la igualdad entre hombres y mujeres en relación con la remuneración recibida.

5.2. Conclusión del diagnóstico previo

No se detectan diferencias salariales estructurales entre los hombres y las mujeres. Las diferencias salariales responden al nivel de responsabilidad en la organización, inherente al puesto, Y dentro de cada puesto (dirección, mandos intermedios y consultores), las diferencias que puedan existir son consecuencia de criterios objetivos como antigüedad y objetivos.

5.3. Acciones

- 5.3.1. En caso de producirse, garantizar que toda mejora económica o retribución extraordinaria de carácter discrecional responda a criterios objetivos de rendimiento, aportación profesional, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando prohibida cualquier tipo de discriminación.

Medidas

- Comunicar a la plantilla los criterios objetivos de retribución variable.

Resultados

- Comunicación interna.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.1. Contexto de partida

Existe un protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

6.2. Conclusión del diagnóstico previo

No consta que se haya dado ninguna situación acoso sexual y por razón de sexo, de las contempladas en el protocolo, hasta la fecha.

6.3. Acciones

6.3.1. Aplicación y seguimiento del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas

- Informe periódico de la aplicación del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

Resultados

- Informe trianual a la vista de las incidencias contenidas en el registro previsto en el protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

7. Comunicación y lenguaje no sexista

7.1. Contexto de partida

La comunicación interna de la organización se realiza por medios presenciales, telemáticos, y telefónicos. La información más habitual es la relacionada directa o indirectamente con el trabajo de la organización y su marcha económica en general.

7.2. Conclusión del diagnóstico previo

Se aprecia que en la FIC existe una alta consciencia sobre el uso del lenguaje sexista que viene dada por su compromiso y proyección exterior en temas de igualdad efectiva y derechos en general. No obstante, no existen pautas por escrito que normalicen los usos recomendados de lenguaje no sexista, tanto a nivel interno como externo.

7.3. Acciones

7.3.1. Incorporación a los procesos de comunicación internos y externos y a todos los soportes y materiales comunicativos de la organización (documentos, textos internos, página Web, etc.) pautas y directrices con criterios claros sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista.

7.3.2. Participación equilibrada entre hombres y mujeres, en las actuaciones públicas de la FIC a través de conferencias o seminarios.

Medidas

- Incorporar pautas de imágenes y lenguaje no sexista en los procesos de comunicación de la organización.
- Al planificar las conferencias organizadas por la FIC, contemplar una participación de mujeres en consonancia, al menos, con el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Resultados

- Directrices sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Relación de intervinientes en conferencias y seminarios organizados por la FIC.

8. Proyección exterior

8.1. Contexto de partida

La FIC tiene una dilatada experiencia en la participación en proyectos de cooperación internacional en los que la igualdad efectiva constituye uno de los objetivos prioritarios. En concreto, en el ámbito de la actividad de investigación y adaptación al cambio climático, se viene constatando que las consecuencias del cambio climático no afectan por igual a mujeres y hombres ni a la posibilidad de consecución de sus derechos.

Por esta razón, la FIC promueve en sus acciones la igualdad efectiva a través del acceso equitativo a la información, la formación y, en general, a todos los beneficios, productos y servicios generados en el contexto de dichas acciones. Asimismo, en las acciones de la FIC se reconoce a las mujeres el papel de actrices imprescindibles en la lucha contra el cambio climático.

Por otro lado, la FIC tiene entre sus fines, la divulgación del conocimiento científico en el ámbito de la Meteorología, Clima y Medio Ambiente.

8.2. Conclusión del diagnóstico previo

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres está muy presente en los proyectos de cooperación desarrollados por la FIC, pero no se ha aprovechado la vertiente divulgadora de conocimiento científico de la FIC para contribuir al incremento de vocaciones investigadoras en este ámbito, entre las jóvenes estudiantes.

8.3. Acciones

8.3.1. Incentivar la vocación investigadora entre las jóvenes estudiantes a través de la divulgación de las actividades de la FIC.

Medidas

- Participar en iniciativas ya en marcha que promuevan la vocación científica entre las mujeres y las niñas.

Resultados

- Adhesión a la iniciativa del Día de las Mujeres y la Niñas en la Ciencia.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La comisión permanente de igualdad de la FIC se responsabilizará del seguimiento y evaluación de la implantación del presente plan de igualdad.

Para ello deberá como mínimo reunirse una vez al año para:

- Revisar el grado de cumplimiento del plan a la vista de la recopilación anual de los indicadores de género.
- Llevar a cabo una revisión del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales.
- Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).

Además y como mínimo cada tres años, la comisión permanente de Igualdad se responsabilizará de actualizar los datos sobre la situación de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en la FIC incluidos en el Informe de Diagnóstico que se anexa a este Plan.

Este informe incluirá, entre otros, los siguientes extremos: número de trabajadores, por género, en todos los niveles, por disciplina, por función (incluido el administrativo/auxiliar) y por relación contractual con la organización; número medio de años que necesitan las mujeres y los hombres para ascender en la carrera profesional; diferencias salariales por género y puesto de trabajo; número de mujeres y hombres en puestos técnicos y administrativos, con poder de decisión; número de mujeres y hombres que han abandonado la organización en los últimos años especificando el número de años que trabajaron en la organización; número de empleados, por género, que solicitan/disfrutan de baja parental y cuantos se han reincorporado al trabajo después; número de días de ausencia de las mujeres y los hombres según el motivo de la misma; número de horas de formación/créditos a los que asistieron hombres y mujeres.

CRONOGRAMA DE MEDIDAS

| Área | Medidas | 2021 | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|-----------|------------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|------------|
| | | Ago-Oct | Nov- En | Feb Abril | Mayo Julio | Ago-Oct | Nov Enero | Feb Abril | May-Julio | Ago-Oct | Nov-Enero | Feb-Abril | Mayo-Julio |
| Características y estructura de la plantilla | Llevar a cabo una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales. | | | | | x | | | | x | | | x |
| | Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede) | | | | | x | | | | x | | | x |
| Acceso, selección y contratación | Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones | | | | | x | | | | x | | | x |
| Promoción y formación | Desarrollar un registro de formación para hacer un seguimiento eficaz de la formación que recibe la plantilla profesional de la FIC. | | | | | | | | | | | | |
| Conciliación | Facilitar mecanismos para recoger propuestas de mejora en temas de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal. | | | | | x | | | | x | | | x |
| Condiciones económicas | Comunicar a la plantilla los criterios objetivos de retribución variable. | | | x | | | | x | | | | x | |
| Prevención acoso sexual y por razón de sexo | Informe periódico de la aplicación del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | x |
| Comunicación y lenguaje no sexista | Incorporar pautas de imágenes y lenguaje no sexista en los procesos de comunicación de la organización. | | | | | x | | | | | | | |
| | Al planificar las conferencias organizadas por la Fundación, contemplar una participación de mujeres en consonancia, al menos, con el porcentaje de mujeres en la plantilla. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Proyección exterior | Participar en iniciativas ya en marcha que promuevan la vocación científica entre las mujeres y las niñas. | | | x | | | | x | | | | x | |