

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN I+D DEL SOFTWARE LIBRE “FIDESOL”

1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN

La actividad de FIDESOL desde su nacimiento se encuentra estrechamente ligada a la generación de conocimiento, a la innovación, a la colaboración y cooperación con diferentes entes públicos y privados de la sociedad, en la propia actividad de la fundación, y al trasvase del conocimiento e innovación a la propia sociedad, a sus agentes, bien sean empresas, instituciones, entes públicos y privados, siendo un centro de apoyo a la innovación tecnológica y agente del conocimiento reconocido dentro del sistema estatal de ciencia y tecnología y también en el ámbito autonómico de Andalucía.

No puede permitirse FIDESOL generar conocimiento en su actividad de I+D+i y obviar en todo el ciclo corporativo de la entidad la realidad imperante, tanto en la segunda mitad del siglo XX como en los inicios del siglo XXI, en materia de igualdad y no discriminación.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos y comisiones internacionales; debemos mencionar algunos hitos históricamente relevantes, siquiera como apunte: Desde la pionera Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, New York 1947, con grandes aportaciones a la Declaración Universal de Derechos Humanos defendiendo en estos textos el lenguaje inclusivo, su aportación en la materia ha sido destacada y pionera. Su contribución como Comisión a las primeras Convenciones en la materia, como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, año 1953, que fue el primer texto jurídico internacional en reconocer los derechos políticos de la mujer, contribuyendo (la Comisión) al desarrollo de otras Convenciones y textos en la materia, sin obviar el desarrollo por parte de la Comisión del encargo de la Asamblea General de las Naciones Unidas de elaborar una Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que fue aprobada en 1967. En los antecedentes históricos destacamos el año 1975, año que fue declarado por la Asamblea General como el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Ciudad de México. A instancias de esta Conferencia, se declaró posteriormente el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) y se creó el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio. En 1979 se desarrolló la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), un instrumento jurídicamente vinculante cuya redacción también corrió a cargo de la referida Comisión.

En 1985, tuvo lugar en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Esta Conferencia ha sido considerada “el nacimiento del feminismo a nivel mundial”, aunque el camino hacia la igualdad y no discriminación aún se mostraba ciertamente lejano, lo que conllevó que los 157 gobiernos participantes aprobaran las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el año 2000.

Volviendo atrás, en 1999, el Protocolo Facultativo de la Convención introdujo el derecho de presentar una demanda para las mujeres víctimas de discriminación. Destacar igualmente la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993, así como la labor desarrollada por la Comisión como órgano preparatorio para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, en la que se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

La evolución de estas acciones y departamentos, organismos e instituciones que se fueron creando, los compromisos y acuerdos, las carencias y necesidades provocaron que el 2 de julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas votase unánimemente la creación de un organismo que acelerase el progreso sobre igualdad de género, y así nació ONU MUJERES que fusionaba cuatro instituciones y organismos internacionales (el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAM), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer) y que actualmente es la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (fuente www.unwomen.org; www.un.org).

Terminado este breve apunte histórico, no podemos obviar que la igualdad es un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución y por la Unión Europea (Tratado de Amsterdam).

Ahora bien, no basta con contar con una amplia regulación normativa, con destacados tratados, conferencias y organismos internacionales para garantizar la aplicación de hecho y ordinaria, continuada y rigurosa, de los principios y derechos que la norma contempla, existiendo el riesgo real de que aquellos principios rectores de las políticas de igualdad se conviertan en meros principios programáticos y no efectivos en las entidades y en general en la sociedad. Son muchos los ejemplos de verdaderos derechos fundamentales reconocidos en textos con gran adhesión internacional con insuficiente o nula aplicación práctica.

La realidad ha demostrado que la regulación en normas fundamentales o la suscripción de Convenios Internacionales o Convenciones al efecto, son insuficientes para concienciar y llevar a la aplicación práctica en la sociedad y economía las referidas políticas, siendo conscientes que las concretas normas, que regulan esta materia en una actuación proactiva de todas y todos para garantizar la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, son completamente necesarias, pues tanto individual como colectivamente somos conscientes de las enormes necesidades que en esta materia afloran y que afectan a todos los ámbitos de la vida, y por lo tanto y también, a la propia formación de la mujer y el acceso al conocimiento que solo en las últimas generaciones se ha visto en cierto modo incentivado, pero insuficientemente para el fin perseguido, que muestra aún un acuciante desequilibrio en

determinada formación y puestos de trabajo específicos, como se analizará en el presente documento. También somos conscientes de la escasa presencia de la mujer en puestos

directivos o de administración de las entidades y empresas, las brechas salariales existentes, las dificultades de conciliación, las situaciones de acoso laboral y sexual, que como supuesto de riesgo afectan a las mujeres en una amplificada o exponencial incidencia respecto a los riesgos que comportan para los hombres, las situaciones de violencia de género, etc, situaciones que son comunes en la realidad socio-económica internacional y por supuesto de España, y que por extensión, y por ser FIDESOL una entidad participe de esta realidad socio-económica, somos conscientes y sensibles ante esta realidad y las carencias que aún existen. No podemos considerar que está todo hecho cuando queda tanto camino por recorrer en nuestra sociedad.

Ha sido necesaria la regulación normativa para ir concienciando y llevando a la práctica políticas que persigan por un lado la concienciación en la igualdad y por otro la prevención de conductas discriminatorias, políticas de las que el Plan de Igualdad es uno de los medios y métodos para alcanzar el objetivo perseguido y que esas políticas no queden en un mero principio programático. La regulación normativa, con concretas obligaciones para entidades y empresas, es un triunfo de los antecedentes históricos, y junto a otras normas de otros ámbitos, muestran la protección y el camino para alcanzar la igualdad y no discriminación, pero también debemos ser conscientes que esta misma regulación revela que es aún necesaria la fuerza de la norma para salvar desigualdades y que por lo tanto éstas aún se producen en pleno siglo XXI.

FIDESOL como entidad, y por ende, tanto su Patronato como la Dirección, respeta y promueve la igualdad y no discriminación por razón de sexo, siendo consciente que en esta materia siempre es posible mejorar las medidas y políticas internas que tácita o expresamente se llevan a cabo en diferentes áreas de actuación de la fundación, siendo conscientes que toda mejora y evolución, como consecuencia de las evaluaciones necesarias que deben efectuarse, conllevará un enriquecimiento interno y por ende externo, en la parte que corresponde a la fundación como entidad de trasvase de conocimiento a otros operadores económicos o generadores de conocimiento. Es la suma de todos lo que permitirá remover los obstáculos aún existentes.

Con la implantación del Plan de Igualdad se persigue, mediante los mecanismos que se expondrán en el presente documento, prevenir cualquier tipo de conducta discriminatoria, sometiendo a la fundación a unas evaluaciones internas que permitan obtener como resultado un análisis objetivo y real de la aplicación del principio de igualdad en nuestra entidad. Permitirá conocer en qué se puede mejorar y si las medidas que se adopten permiten alcanzar el fin perseguido, por lo que se ha solicitado y solicitará la colaboración de todos y cada una de las personas que forman parte de la “casa”.

Debemos partir de reconocer, desde un prisma amplio y no enfocado exclusivamente a la situación de la fundación, que como sociedad, entendiendo como tal tanto los sectores económicos, la formación, los poderes públicos e incluso las unidades familiares, tenemos

mucho camino por recorrer, y si bien existen avances en la materia, aún se presentan obstáculos para alcanzar una plena igualdad y un trato no discriminatorio.

Es en pleno siglo XXI donde no podemos seguir lastrados por estereotipos del pasado, y donde como sociedad debemos poner como objetivo prioritario en la materia, no solo efectuar un autoanálisis respecto al estado de la situación y posibles carencias, sino implementar concretas medidas que garanticen la eficacia de todo programa, acción o, en definitiva, convivencia en igualdad y no discriminación. Solo con rigor podrá alcanzarse esta meta.

Por ello, como ciudadanos tenemos que tomar conciencia individual de esta necesidad, y como trabajadores de FIDESOL la conciencia se refuerza con la imposición de este objetivo como obligación imperativa a llevar a cabo. No podemos ser baluartes de la innovación técnica y permitir obsolescencia normativa y/o en las relaciones laborales.

Para alcanzar este objetivo FIDESOL ha realizado este documento, que recoge las obligaciones estipuladas en la normativa de aplicación, que específicamente se menciona en el apartado siguiente, y en singular en el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro.

El Plan de Igualdad debe ser el fruto del trabajo previo, en el que como se ha expuesto el principal punto de partida es la concienciación, el paso intermedio la evaluación y el siguiente la acción. FIDESOL es una entidad concienciada con el cumplimiento normativo, con la igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación, pero no somos ajenos a que el camino no es sencillo y que precisamente pueden existir siempre áreas o aspectos a mejorar o deficiencias que subsanar.

Siguiendo las obligaciones o recomendaciones normativas para la elaboración del Plan de Igualdad, debemos dejar constancia que se ha puesto contacto a diferentes agentes internos de la fundación solicitando su implicación con la exigencia de la objetividad en su actuación. A los trabajadores se ha solicitado su colaboración en la cumplimentación de los cuestionarios y evaluaciones que anónimamente se han propuesto; a la dirección se le ha exigido con la máxima objetividad y exigencia remover las dificultades que se puedan encontrar para alcanzar la mejora en materia de igualdad; a los representantes de los trabajadores del mismo modo objetividad y compromiso para que entre todos “rememos en la misma dirección” que no es otra que la no discriminación en la materia y promover una igualdad real. A todos, que entre todos podamos mejorar e implantar las medidas necesarias.

Para suscribir este documento, se ha constituido una Comisión Negociadora, con las atribuciones que se indicarán a continuación, con un objetivo común. Se ha partido de un autodiagnóstico de la entidad que ha permitido la participación de todos los agentes que conforman la relación laboral interna de Fidesol, garantizando que la participación de los

trabajadores sea completamente confidencial en los cuestionarios o evaluaciones que se efectúen, y que a su vez se encuentren representados a través de sus representantes legales.

El diagnóstico ha permitido elaborar el correspondiente Informe de Diagnóstico, que forma parte integrante del presente documento, para tener datos objetivos del estado real de la fundación en las siguientes áreas de análisis y centrado en las diferencias, desventajas y obstáculos existentes o que puedan existir en la fundación para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El análisis a desarrollar tomando indicadores cuantitativos y cualitativos objetivos para “tomar el pulso” a la igualdad de mujeres y hombres en la “casa” abarcaran las siguientes áreas:

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

Es en estas áreas, con el resultado completamente objetivo de los datos internos de la fundación, donde se evaluará en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema de gestión, la organización del trabajo, las condiciones en que el mismo se presta, los procesos técnicos y productivos y en general las condiciones de trabajo, desde el momento de selección y a todos los niveles de la entidad, independientemente de la clasificación profesional.

Se ha evaluado en las áreas y campos objeto de análisis si las diferencias o carencias existentes tienen un origen de género, es decir, si la desigualdad existente se motiva en una discriminación de la mujer frente al hombre, o viceversa si se produce esta situación, anotando los supuestos de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, estableciendo las medidas para su corrección, así como otras carencias que se hayan podido constatar.

Sobre la anterior línea u objeto de evaluación, no podemos obviar un lastre que de forma continua se ha determinado por el Director General de la Fundación, y que ya anticipamos sin pretender entrar aún a evaluar los resultados del diagnóstico, en estos antecedentes y/o introducción.

Este lastre no es otro que la propia trayectoria formativa-técnica de la que FIDESOL nutre principalmente su plantilla, trayectoria formativa con un notable déficit, y por lo tanto, infrarrepresentación por razón de género, tanto en las alumnas/os matriculados como posteriormente licenciadas/os en las carreras técnicas de las que la fundación adquiere su verdadero valor interno: sus trabajadoras y trabajadores.

En la carrera de informática, semilla y núcleo principal de incorporación a la plantilla de FIDESOL la diferencia entre mujeres y hombres es sobresaliente, lo que se trasluce posteriormente en un impacto notable en el mercado laboral.

Las denominadas *carreras Stem* (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) presentan un déficit en la materia existiendo estudios en los que, resaltando el liderazgo de países como Finlandia, Noruega y Suecia en materia de igualdad de género, subrayan la desigualdad en este tipo de carreras, dónde solo el 25% son cursadas por mujeres. En algunos estudios centrados en España, los resultados afloran que de las matrículas cursadas el 72% son hombres y el 28% son mujeres, finalizando el curso un 9,36% de los hombres matriculados y el 21,5% de las mujeres matriculadas

(fuente: <https://mujeresconciencia.com/2019/03/15/igualdad-de-genero-y-eleccion-de-carrera-s-stem/>).

Esta misma desigualdad aparece también en el perfil de investigadoras, en los que existen datos de la UNESCO que limitan el número de investigadoras frente a investigadores, subrayando también las limitaciones en su progresión profesional y salarial y por lo tanto verdadero hándicap que desincentiva la participación de la mujer en una materia tan relevante como la investigación; basta mirar el actual estado socio-sanitario causado por la pandemia SARS COV-2 para poner en valor a la Ciencia y la Investigación y la gran aportación que la mujer ha realizado y realiza en la materia.

Estas desigualdades que afloran en la base de la Universidad y la Investigación se amplifica en las cátedras, en las empresas tecnológicas, en los centros e institutos de Investigación, en los consejos de administración, patronatos de fundaciones e incluso en las Administraciones Públicas, y por ende afecta a aquellas instituciones (considerada esta definición en su sentido amplio, que abarca desde la empresa como institución comercial o económica y alcanza a la fundación como institución u organización sin ánimo de lucro que persigue el interés general) que nutrimos nuestro conocimiento, incluidos nuestros patronos, precisamente de aquellos agentes de la sociedad educativa e investigadora, económica-empresarial, cultural, administrativa, etc.

En cualquier caso, si los datos de sesgo por sexo en las carreras Stem y en las profesiones científicas y técnicas indican la escasa participación de la mujer, provocado básicamente por estereotipos erróneos y falta de referentes femeninos en la literatura educativa en este tipo de profesiones, es aún más dramático cuando de forma específica analizamos los estudios de Informática. **Según datos del Ministerio de Educación, el número de mujeres que se matriculan en la carrera universitaria de informática es tan solo del 12% y es aún más dramático si se analiza el porcentaje de mujeres que estudian formación profesional en las áreas de informática cayendo el dato al 6% en las áreas de informática vinculadas con la gestión y programación y del 4% en las áreas de informática más vinculadas con la electrónica. Estos datos son con los que nos tenemos que enfrentar como Centro Tecnológico y Fundación de investigación y desarrollo software cuando acudimos al mercado en procesos selectivos y de reclutamiento de personal técnico.**

Tal es así, que a nivel autonómico, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 21 bis, se recogen y regulan, bajo el título de *“Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación”*, el objetivo y/o compromiso de las Administraciones Públicas de Andalucía en el marco de sus competencias, para la promoción de las mujeres en la ciencia, tecnología, innovación y la investigación, impulsando la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, fomentando la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales, trasladando a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento del sector público andaluz el mandato para que estos agentes establezcan mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador, desarrollando mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

Igualmente este precepto estipula la obligación de los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía de adoptar planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género.

La anterior referencia normativa debe servir para una doble lectura: en primer lugar, regular en un artículo específico la posición de la mujer en la ciencia e innovación, sea dicho en sentido amplio, acredita lo anteriormente expuesto: la desigualdad ya referida entre mujeres y hombres en el sector; en segundo lugar, encomienda un mandato a los agentes del sistema de conocimiento andaluz para que adopten medidas concretas que eliminen estas desigualdades.

Junto con el diagnóstico, y en paralelo, se han llevado a cabo los cuestionarios a trabajadores, directivos y representantes de los trabajadores en el análisis y evaluación perseguida y que anteriormente se ha referido, con la participación activa de la Comisión Negociadora en las atribuciones que legalmente le son impuestas y que a continuación se indican:



- Negociación y elaboración del diagnóstico de situación y negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos para la implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.
- Otras funciones, entre ellas el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

La anterior labor ha permitido la existencia del presente Plan de Igualdad, cuyo contenido contempla y respeta el contenido exigido normativamente y que podemos dividir en las siguientes materias:

- Determinación de las partes, ámbito personal, territorial y temporal del mismo.
- Informe de diagnóstico de la situación de la entidad.
- Resultado de auditoría retributiva relativa a la igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y diseño de indicadores que permitan hacer el seguimiento de la implantación.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las referidas medidas.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.
- Procedimiento de modificación o solución de discrepancias

Como puede apreciarse el Plan de Igualdad se constituye como un documento en continua evolución y revisión con el fin de alcanzar el objetivo inicial: la igualdad de género en la entidad así como la implantación de acciones concretas a las carencias detectadas. Solo alcanzaremos la finalidad del Plan de Igualdad si somos inflexibles ante la desigualdad y discriminación por razón de sexo, pues solo romperemos el muro de la desigualdad y el trasnochado estereotipo de género, propio de siglos pasados pero aún tan vigente en estos tiempos de la innovación y el conocimiento, con concienciación y rigor, aplicando precisamente aquello que destaca en FIDESOL: el trabajo en equipo y el intelecto.

"Allí donde la vida levanta muros, la inteligencia abre una salida." - Marcel Proust

2. NORMATIVA APLICABLE

Como se ha expuesto en los antecedentes, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación en la entidad con la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo.

Sin perjuicio de los antecedentes normativos que ya se han referido, con referencias a Convenios Internacionales y a la propia Constitución Española, a continuación se determinan específicamente las normas de aplicación y consulta al respecto,

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad
- Convenio Colectivo
- A nivel autonómico, debemos destacar la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

3. FINALIDAD

La finalidad que se persigue con la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha ido definiendo en el anterior apartado relativo a antecedentes y fundamentación del presente documento. En primer lugar se persigue el cumplimiento de la normativa vigente, ya referida expresamente en el apartado anterior, es decir se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente; en segundo lugar, se persigue, con la evaluación e implantación de la perspectiva de género, y las acciones que sean necesarias ante las carencias que se han detectado, mejorar las condiciones internas de la fundación y participar, en la medida de lo posible, a la mejora externa en la contribución que FIDESOL pueda realizar como entidad sin ánimo de lucro que persigue el interés general, en un campo -ciencia e innovación- en el que es urgentemente necesaria la implantación de políticas públicas concretas de potenciación e incentivo de la participación de la mujer en carreras Stem, asumiendo FIDESOL como entidad que se nutre laboralmente del conocimiento resultante de esa formación y como agente andaluz del conocimiento y centro de apoyo a la innovación tecnológica, el importante papel en el marco de ciencia e innovación estatal.

Igualmente, y en tercer lugar, se persigue con la implantación de acciones y medidas concretas mejorar las carencias detectadas, con el fin de mejorar internamente en la consecución de la finalidad común de igualdad, no discriminación y formación en la materia; en cuarto lugar se evaluará y tomará conciencia de la situación de la plantilla, de su estado en materia de conciliación laboral y las mejoras a implantar.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN.

a) Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad afecta a todos las trabajadoras y trabajadores de los Centros de Trabajo de la Fundación I+D del Software Libre (Fidesol), obviamente abarcando a la Dirección y al Patronato de la Fundación.

b) Ámbito territorial:

Respecto al ámbito territorial, debe indicarse que los centros de trabajo de la fundación se encuentran ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía y que en los estatutos sociales, en el artículo 5 se determina el ámbito de actuación, constanding:

“Art 5.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La Fundación desarrollará principalmente sus actividades en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de que el alcance de sus fines pueda traspasar sus fronteras, siempre con respeto a la normativa que le sea de aplicación”

Del mismo modo, consta la inscripción de la fundación en el Registro de Fundaciones de Andalucía con el número GR-1472.

c) Ámbito temporal:

La vigencia del plan de igualdad será de 4 años.

En la elaboración del Plan de Igualdad ha participado la dirección de la empresa y los representantes legales de las trabajadoras/es, se ha solicitado la participación de las trabajadoras/es a través de la cumplimentación de los cuestionarios oportunos, y se ha puesto a disposición todos los medios y recursos internos y externos necesarios tanto para la elaboración de diagnóstico, del presente Plan de Igualdad como para la adopción de acciones y medidas concretas y su revisión y evaluaciones posteriores. Se ha contado con la participación directa del departamento de recursos humanos, dirección general, dirección técnica, comité de empresa y asesoría jurídica junto con el resto del personal de la entidad como se ha expuesto.

5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

Mediante el diagnóstico de situación se ha perseguido identificar y analizar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades, desventajas y obstáculos existentes o que pudieran existir en la entidad con la finalidad de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello, y previa recogida de información objetiva de la fundación, recogida y documentada en el propio cuestionario de diagnóstico, se han evaluado diferentes materias y áreas de la entidad para poder finalizar con un informe del diagnóstico adecuado.

Para ello, se ha partido del análisis objetivo de los datos que han permitido un diagnóstico real de la situación para elaborar el análisis e informe de situación. Igualmente formará parte integrante del mismo el resultado y evaluación de los cuestionarios efectuados a los agentes que forman parte de la fundación (trabajadoras/es, representantes legales de las trabajadoras/es y dirección general).

A) INFORME DE DIAGNÓSTICO:

Como se ha indicado, el presente informe es el resultado de la recogida y análisis de datos como primer paso para la elaboración del plan de igualdad, y persigue estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que pudieran existir en la entidad.

Mediante el diagnóstico de estos datos objetivos que afectan al conjunto de la fundación y de los procesos o procedimientos internos, se ha perseguido analizar, por reducirlo a un objetivo concreto, en qué medida la igualdad de trato entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la entidad, analizando los efectos que para las mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, tienen el conjunto de las actividades que realiza la fundación, en sus procesos técnicos, productivos, de investigación, selección, organización del trabajo y las condiciones en que se presta, abarcando desde los procesos iniciales de contratación a en su caso supuestos de promoción, todo ello con el objetivo de que si el resultado de este diagnóstico pusiera de manifiesto una carencia determinada o infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos, situaciones, niveles jerárquicos, etc, el plan de igualdad deberá incluir medidas para corregirla.

Partiendo del análisis de los datos que constan en los documentos de diagnóstico, se desarrolla el presente informe de diagnóstico que forma parte integrante del plan de igualdad, poniendo de manifiesto que la totalidad del cuestionario de diagnóstico consta en documento independiente como consta el resultado de los cuestionarios efectuados. Los elementos objeto de diagnóstico han analizado, entre otras, los siguientes apartados:

- Características de la entidad y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la entidad
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la entidad
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la entidad

Desagregación de la Plantilla por sexo femenino/masculino a fecha 1 de febrero 2021

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	18	15,52	98	84,48	116

Evaluación: como se expone en el presente informe y en diversos apartados del Plan de Igualdad, la plantilla de la fundación refleja la situación del sector TIC y en concreto de las denominadas carreras o formación STEM. En cualquier caso, y como se ha referido en los antecedentes del presente documento, el porcentaje de mujeres en la plantilla de la fundación se encuentra por encima del porcentaje de mujeres que finalizan formación STEM y en singular formación en informática.

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	18	23,08	60	76,92	78

Evaluación: Se aprecia una menor representación de mujeres trabajadoras en la fundación frente a hombres trabajadores. La valoración que se hace al efecto, como se expone, se fundamenta en lo ya expuesto en la fundamentación del presente plan de igualdad. Existe un déficit de participación de mujeres en las denominadas carreras STEM, con menor presencia aún en la carrera de informática o en los estudios de especialización en informática, como se ha expuesto, lo que se traduce necesariamente en un menor y/o consecuente desproporción en el mercado laboral del que se nutre la fundación. Según datos del Ministerio de Educación, el número de mujeres que se matriculan en la carrera universitaria de informática es tan solo del 12% y es aún más dramático si se analiza el porcentaje de mujeres que estudian formación profesional en las áreas de informática cayendo el dato al 6% en las temáticas de informática vinculadas con la gestión y programación y del 4% en las áreas de informática más vinculadas con la electrónica. Estos datos son con los que nos tenemos que enfrentar como Centro Tecnológico y Fundación de investigación y desarrollo software cuando acudimos al mercado en procesos selectivos y de reclutamiento de personal técnico. Por todo lo anterior, pese a no ser equilibrado, un 23% de incorporación de la mujer puede ser considerado un valor comparativamente superior a otros Centros Tecnológicos especializados en investigación puramente del área de informática.

En compensación con esta realidad, y en contraposición, la totalidad de mujeres trabajadoras de la fundación tienen contrato fijo en la entidad.

Composición por sexos, edades y categorías profesionales de la representación legal de los trabajadores: Comité de Empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	2		3		5

El Comité de Empresa está compuesto por 5 trabajadores: 3 hombres y 2 mujeres.

En este aspecto existe un mayor equilibrio entre sexo femenino y masculino, siendo el 40% mujeres y el 60% hombres. Debemos de indicar que en datos ponderados, se ha logrado una representación femenina superior al ratio de presencia de la mujer en la Fundación

Distribución de la plantilla por edades y sexo

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	4	3.42	29	25	33
30- 45 años	12	10.26	63	54.31	75
46 y más años	2	1.71	6	5.17	8
TOTAL	18	15.52	98	84.48	116

Evaluación: por género el mayor porcentaje de mujeres y hombres de la entidad se encuentra en la franja de edad de los 30 a 45 años. Es debido a que la entidad promueve la incorporación de profesionales con experiencia, donde los parámetros de contratación, o núcleo duro del proceso es puramente técnico y de conocimiento.

En todo caso, y como se ha expuesto, la totalidad de mujeres de la fundación se encuentran con contratos indefinidos.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Evaluación: La fundación es una entidad con una trayectoria ascendente con una antigüedad de 15 años en la que valorados los datos absolutos de antigüedad de la plantilla por género, según los cuestionarios e indicadores de medición internos utilizados, se puede llegar a la conclusión de que nos encontramos por encima de la media del sector TIC, sector en auge caracterizado por una alta rotación laboral. Analizando la evolución de la contratación de la mujer puede afirmarse que ha supuesto un incremento en los últimos 3 años, debiendo mantener este compromiso. Hay que seguir perseverando en el esfuerzo ya que en la

contratación de los últimos seis meses de nuevo aparece un sesgo de género por la dificultad de incorporar mujeres a puestos técnicos de desarrollo software que son las incorporaciones donde se centra actualmente la Fundación.

Organigrama distribución por sexos de la fundación

Organigrama	Hombres	Mujeres
Dirección General	1	0
Directores/Jefaturas	2	
Dpto. Desarrollo	92	15
Departamento Sistemas	2	0
Oficina Transferencia	1	2
Administración	1	1

Evaluación: Debe indicarse que hasta el año 2013 aproximadamente la dirección técnica de la fundación estuvo asignada a una mujer, que causó baja voluntaria siendo sustituida por un hombre en el puesto por motivos estrictamente curriculares entre las diferentes opciones de contratación. Respecto al resto de departamentos, el desequilibrio existente mujer - hombre se encuentra justificado por lo expuesto en las evaluaciones anteriores y en los antecedentes: menor incorporación de la mujer a formación STEM y menor incorporación al sector TIC.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y estudios

Evaluación: De los datos obtenidos se pueden extraer dos conclusiones, de forma ponderada, las mujeres poseen mayor nivel de estudios, ya que la mayoría son universitarias. Por otro lado, también se puede extraer que en el bloque de personal con estudios de FP en informática la presencia de la mujer es más escasa fruto de ser todavía estudios muy minoritarios para las mujeres.

Distribución de la plantilla por bandas salariales y categorías profesionales. En base a la conclusión del análisis de la auditoría retributiva.

Evaluación: Los datos internos que han permitido evaluar la distribución de la plantilla por bandas salariales y salarios facilitados por el departamento de recursos humanos, acreditan que no existe una discriminación por razón de género ni una desigualdad en materia salarial por esta razón. Los datos analizados de la totalidad de la plantilla permiten extraer la siguiente conclusión: la mujer tiene una presencia equilibrada en todas las bandas salariales y del estudio ponderado en base al ratio de hombres y mujeres, la presencia de la mujer proporcionalmente es mayor en la banda intermedia y alta. No se observan diferencias salariales por cuestión de género. Del mismo modo, debe dejarse constancia que la determinación de una u otra banda salarial, que se encuentra en mejora de las condiciones mínimas del convenio colectivo de aplicación, se efectúa en relación a concretos parámetros objetivos vinculados a la categoría-clasificación profesional, sin acudir a criterios de género ni para la clasificación profesional ni para la determinación de la banda salarial.

Significar que se ha realizado una evaluación retributiva de todos los puestos de trabajo con análisis cuantitativo y cualitativo, así como del sistema de promoción como se expondrá, acudiendo a valores objetivos. No se han detectado incidencias en materia retributiva que justifique la necesidad de una concreta acción en la materia.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas					
40 horas	18	15,52	98	84,48	116
Más de 40 horas					0
TOTAL	18	15,52	98	84,48	116

Evaluación: los elementos de medición utilizados acreditan que no consta ningún miembro de la plantilla con reducción de jornada en la actualidad, por lo que tanto mujeres como hombres desarrollan 40 horas semanales de trabajo. Si debemos destacar que en la plantilla se ha solicitado y concedido la reducción de jornada a trabajadores por permiso de paternidad. Del mismo modo, de la anterior tabla se concluye que existe un equilibrio de la dedicación horaria sin sesgo por cuestión de género ya que todas las contrataciones se realizan a tiempo total. Quizás la razón de no existir contratos a tiempo parcial entre las mujeres como ocurre en otras entidades, se debe a flexibilidad horaria que permite a cada persona adaptar su horario a su necesidad de conciliación.

Incorporaciones y bajas con datos a 1 febrero 2021

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	1		17		18	3		21		24
Año 2020	5		46		50	4		11		15
Año 2021			6		6			3		3
TOTAL	6		69		74	7		35		42

Evaluación: Del análisis ponderado hay mayor número de bajas entre el colectivo hombre debido lógicamente a que también existe un mayor nivel de contratación en este colectivo, por tanto más altas y más bajas. En el grupo de mujeres donde se detecta mayor número de bajas es en el mismo área que las bajas que se producen en el grupo de los hombres, que es el área de desarrollo técnico donde el mercado es más activo y por tanto con mayor rotación. Cabe recordar que las entidades de desarrollo software por el dinamismo del mercado están sometidas a una importante rotación voluntaria pues existen muchas posibilidades laborales para los perfiles técnicos en informática, pero la rotación de la Fundación es menor que las rotación que reflejan algunos estudios del sector, como por ejemplo el realizado por CC.OO publicado en febrero del 2020 donde indicaba rotaciones voluntarias medias en el sector TIC del 21%, así como que un 58,7% de las empresas del sector indican una dificultad para reclutar talento. En las tablas también se constata la capacidad de tracción de talento de la Fundación.

Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo			18	36	18
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	5	10	27	54	32
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	5	10	45	90	50

Evaluación: Todas las incorporaciones de mujeres han sido a contrato indefinido a tiempo completo.

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	12	10,26	74	63,25	86
1	4	3,42	14	11,97	18
2	2	1,71	11	9,40	13
3 ó más					
TOTAL	18	15,38	99	84,62	117

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	2		19		21
Entre 3 y 6 años			8		8
Entre 7 y 14 años	4		7		11
15 o más años	2		2		4
TOTAL	8		36		44

Evaluación: Los cuestionarios y evaluaciones realizados a las trabajadoras y trabajadores así como al comité de empresa no han evidenciado ninguna incidencia respecto a la conciliación con la vida personal y familiar de trabajadoras y trabajadores y las responsabilidades familiares que tienen. Se ha coincidido en todos los cuestionarios en la flexibilidad y respeto de la conciliación con la vida familiar y personal que promueve la entidad.

Promoción y formación. Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	2		10		13
TOTAL	2		10		13

Evaluación: porcentualmente el 11,11% de las trabajadoras han sido promocionadas, frente al 10,10 % de trabajadores. En un apartado independiente se expondrá la forma de promoción interna.

Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.Dllo Web, Html, Css3	1	0,85	1	0,85	2
2.Dllo Web, JSF, Spring	4	3,42	3	2,56	7
3.ASP NET CORE, GRUPO 1	1	0,85	10	8,55	11
4.ASP NET CORE, GRUPO 2	3	2,56	10	8,55	13
5.Ciberseguridad	3	2,56	8	6,84	11
6.Metodología Scrum	2	1,71	5	4,27	7
7.Power BI,	0		3	2,56	3
8.Criptocert Certified	0		1	0,85	1
9.Ciencia de datos y Machine learning	1	0,85	0		1
10.Uso de Fireware en aplicaciones robóticas	1	0,85	1	0,85	2
11.Uso de Iots Agents Fiware	1	0,85	1	0,85	2
12.Iso 27001	1	0,85	1	0,85	2
TOTAL	18	15,38	44	37,61	62

Evaluación: como puede apreciarse se ha hecho formación sin distinción de género en materia técnica asociada a las propias necesidades del puesto de trabajo. A continuación, en el apartado correspondiente se indicarán propuestas de mejoras en materia de formación específica en igualdad y no discriminación fruto de los cuestionarios realizados.

B) HECHOS RELEVANTES DE LOS CUESTIONARIOS EFECTUADOS

Constan elaborados cuestionarios a los trabajadores, representación legal de los trabajadores y Dirección de la Empresa. A continuación se significa algunos de los aspectos más relevantes de estos cuestionarios a fin de complementar el presente diagnóstico de situación:

Proceso de Selección

En FIDESOL los procesos de selección siempre se inician por necesidades de producción vinculadas a desarrollos y proyectos de innovación de los beneficiarios de la fundación o para poder realizar los proyectos de I+D de incentivación pública. Estas necesidades justifican la contratación de personal cualificado y con conocimiento en las áreas de actuación.

El proceso de selección es dirigido por la dirección técnica de Fidesol con el objetivo de cubrir las referidas necesidades. Se acude a portales de empleo especializado, linkedin, redes sociales y referencias internas de compañeros/as de FIDESOL.

El criterio de selección es un perfil técnico; como se ha expuesto, en los procesos de selección hay una concreta necesidad a cubrir que se fundamenta en un requerimiento específico y una concreta formación técnica y experiencia del puesto a cubrir. Esto es lo que internamente se denomina “perfil duro” de la candidata/o. Cubierto lo anterior se evalúa lo que internamente se denomina “perfil blando o competencial”, en el que se evalúa la capacidad de comunicación, orientación al logro y trabajo en equipo.

En el procedimiento de selección interviene el responsable de selección, jefe de proyecto, director técnico y/o perfil técnico especializado.

Como puede apreciarse, no existe ninguna discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, si bien, se aprecia la barrera de incorporación de trabajadoras a la entidad, no por una discriminación en el proceso de selección, que reiteramos no existe, sino en una tendencia y evolución propia de las denominadas *carreras Stem*, destacando en desigualdad, desde el acceso a la formación universitaria o grados a la licenciatura, la carrera de informática que es la formación mayoritaria que se requiere en las incorporaciones de FIDESOL. El sesgo existente entre mujeres y hombres es todavía mayor en las personas que provienen de la formación profesional (en la carrera universitaria de informática el ratio de matriculaciones es de un 12% mujeres frente a un 88% hombres; en los estudios de formación profesional la matriculación de mujeres en informática es de un 6% y en la formación profesional de electrónica es de un 4%).

Por lo tanto, en el origen de los futuros profesionales a incorporar a FIDESOL existe una evidente “barrera”, que se traslada a los procesos de selección y en consecuencia a las incorporaciones de personal.

Formación en la entidad

En la entidad existe un Plan de Formación diseñado con las necesidades que los propios empleados detectan y que se trasladan a encuestas efectuadas internamente que, tras un proceso de evaluación (materia) y agrupación (tipología de personas demandantes), por la dirección junto con los jefes de proyecto se decide, respetando la demanda, ejecutar la acción formativa. Junto con estas encuestas también se reciben peticiones del personal vía correo electrónico que complementa la información recibida vía encuesta. Detectadas y determinadas las concretas necesidades se lanzan las propuestas de formación o se facilitan las formaciones gratuitas que organizan entidades y el tejido asociativo al que pertenece FIDESOL.

En la valoración de las acciones formativas se ha detectado que no hay discriminación por razón de género.

En todo caso, FIDESOL en materia formativa persigue que cada persona pueda diseñar su propio itinerario formativo, pudiendo solicitar la participación en los cursos impartidos todo el personal de la fundación.

Del mismo modo, estas jornadas formativas se imparten de forma que no impidan la asistencia por razones de conciliación familiar, prioritariamente de forma on-line y siempre dentro de la jornada laboral, salvo excepciones muy puntuales y por motivos de especialización y limitación de horario del curso a recibir: en el sector tecnológico determinados cursos son impartidos a varias empresas simultáneamente por lo que el formador puede imponer un horario fuera del horario laboral de FIDESOL. Estos cursos fuera del horario laboral son siempre voluntarios y van enfocados, generalmente al aprendizaje de alguna nueva tecnología en la evolución constante del sector TIC.

La formación es completamente gratuita.

Promoción en la entidad

La promoción del personal de la entidad se fundamenta exclusivamente en criterios completamente ajenos a motivos o criterios de género, sin que se valoren aspectos tales como responsabilidades familiares del personal u otros aspectos de la esfera privada del trabajador/a en perjuicio de una posible promoción profesional. Se fundamenta, por orden de importancia, en la experiencia y conocimiento de la persona, expectativas de crecimiento y necesidades de la entidad. La decisión de promoción interna está dirigida por la dirección técnica y por las jefas y jefes de proyecto.

Del mismo modo, dentro de FIDESOL se permite la realización de carrera o desarrollo profesional dentro de la entidad de cualquier empleada/o.

Valorada la posibilidad de promoción de la mujer dentro de la entidad, no se han apreciado barreras o impedimentos por razón de género, no existiendo dificultades para la promoción de las mujeres en la fundación.

Debe destacarse que actualmente está en marcha, dentro del plan estratégico de la fundación, el incremento de doctoras y doctores en la entidad para asumir el rol de liderazgo científico-técnico o de IP (Investigador Principal) de proyectos de investigación. Debemos destacar que de las últimas 6 incorporaciones con la titulación de doctor, 4 han sido doctoras y 2 han sido doctores.

Política Salarial

Para la valoración de incrementos salariales del personal existe una Comisión interna en la que participa la dirección técnica, financiera y general de la entidad que se reúne dos veces al año al objeto de tratar la promoción y aumentos salariales de la plantilla con criterios concretos y objetivos: antigüedad, conocimiento y desempeño. En estas dos reuniones anuales se analiza a todos los miembros de la plantilla.

No existe en modo alguno una política salarial fundamentada en razones de género.

Tiempo de trabajo y conciliación

La entidad a efectos de contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación con la vida personal, familiar y laboral, tiene implantada la flexibilidad de horario del personal, y se está valorando la posibilidad del teletrabajo, siempre y cuando sea pactado por ambas partes con carácter previo y mediando acuerdo al efecto (no se valora a estos efectos el teletrabajo derivado a consecuencia de la pandemia Sars-Cov-2 como medida temporal y preventiva adoptada para mitigar la propagación de la pandemia).

La medida de flexibilidad horaria está destinada a todo el personal

Del mismo modo, en el último año los permisos de maternidad/paternidad han sido solicitados en su totalidad por trabajadores varones de la entidad, sin que se haya solicitado permiso de maternidad porque ninguna de las trabajadoras han sido madres en el último año.

En todo caso, no existe ninguna discriminación de género en materia de conciliación familiar, permisos y ordenación de la jornada de trabajo. Igualmente, las evaluaciones efectuadas acreditan que optar por una reducción de jornada dentro del marco normativo aplicable, no afecta a la situación personal del trabajador/a dentro de la entidad.

Comunicación

La comunicación a la plantilla se efectúa de forma genérica y por igual a toda la plantilla con métodos y medios que garanticen la correcta transmisión, con canales de comunicación preestablecidos de uso masivo, cotidiano, en un organigrama organizativo que en la práctica es muy horizontal.

Constan efectuadas campañas de sensibilización, aunque ciertamente siempre en esta materia puede y debe ampliarse la sensibilización al personal, objetivo que se ha marcado con una acción específica. Se ha participado en campañas de fomento y promoción de la ciencia y la tecnología tanto en institutos como entre la ciudadanía en general.

Dentro del campo “comunicación” se considera contenido qué y cómo se proyecta y comunica la imagen de la entidad al interior como al exterior; siendo una entidad sin ánimo de lucro y que persigue el interés general, contando con el reconocimiento como Centro de Apoyo a la Innovación Tecnológica y el reconocimiento como Agente Andaluz del Conocimiento esta proyección debe respetar en todo momento el respeto a los principios de responsabilidad social corporativa y especialmente .en la materia objeto de la presente evaluación, la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género. Evaluada esta proyección interior y exterior, la conclusión que se obtiene es que FIDESOL transmite la imagen de una entidad

concienciada en la igualdad de oportunidades en un sector con un gran futuro (sector TIC), en el que la mujer puede incorporarse de forma masiva.

En la evaluación se constata y llega a la conclusión que la escasez de mujeres en el sector tecnológico es por falta de referentes femeninos, falsos (y erróneos) estereotipos de género y una escasez de mujeres en estudios tecnológicos que repercute en una reducción y escasez de candidatas en los procesos de selección. Fidesol, en su participación en programas de fomento de la ciencia y la tecnología colabora en la normalización de estudios independientemente del género.

Cuestionario efectuado a la plantilla

Se ha efectuado un cuestionario a las trabajadoras y trabajadores de la entidad con el resultado que en el mismo consta, y se les ha permitido realizar propuestas de carácter individual que se han valorado en conjunto con el resto de evaluación efectuada para la adopción de medidas y acciones concretas. Las concretas cuestiones planteadas permiten concluir:

-La mayoría de la plantilla considera que existe igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

-La mayoría de la plantilla considera que existe igualdad en el acceso a la formación en la entidad por parte de mujeres y hombres.

-La mayoría de la plantilla considera que no existe discriminación en la entidad entre hombres y mujeres en la promoción interna.

-La mayoría de la plantilla considera que, o bien no hay discriminación en la plantilla en materia salarial por razón de sexo, o bien no sabe, no contesta.

-La mayoría de la plantilla considera que no hay discriminación ni obstáculo en materia de conciliación de la vida familiar, personal y familiar.

-Se ha evidenciado prácticamente un empate entre las respuestas afirmativas y negativas respecto a si las trabajadoras/es se han interesado por medidas de conciliación laboral.

-Se ha evidenciado que una mayoría de trabajadores sabría cómo actuar o a quién acudir ante una situación de acoso sexual en el trabajo, aunque también se han recibido respuestas desconociendo cómo actuar.

-A la pregunta de si es necesario un plan de igualdad hay una mayoría que indica que si aunque le sigue muy de cerca el no, y él no sabe, no contesta.

Bonificaciones, ayudas y política social

En la evaluación se ha identificado que la entidad debe conocer con mayor profundidad las bonificaciones y ayudas que existen en la contratación de la mujer, por lo que se tomará nota para incrementar este conocimiento. Sin perjuicio de ello, debe significarse que la contratación de la mujer que se efectúa en Fidesol no se efectúa por un ahorro de costes, como se ha indicado anteriormente, pues entendemos que la igualdad y no discriminación no debe perseguirse por un motivo de coste temporal o indefinido. La igualdad y fomento, en la medida de lo posible y con las dificultades ya referidas, de contratación de la mujer debe efectuarse por criterios objetivos ya referidos y por un compromiso de incremento de la presencia de la mujer en el sector tecnológico, con las dificultades ya indicadas.

Respecto a la política social se tienen acuerdos con Centros Especiales de Empleo para inserción laboral de personas con discapacidad en el sector tecnológico; actualmente se trabaja en proyectos de innovación con la entidad “Ilunion”.

Del mismo modo, se han realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades desarrollando proyectos de innovación orientados a personas con visión reducida, autismo, dislexia, TDA, enfermos de parkinson, etc.

Representatividad de la mujer

La oficina de transferencia de I+D, la administración y el equipo de investigadores doctores son los departamentos que mayor representación de mujeres tienen en la entidad.

Se aprecia una menor representatividad en el departamento de sistemas, debido como ya se ha indicado en la presente evaluación, a que este departamento el perfil es muy técnico y la incorporación del género femenino a estos perfiles puramente técnicos arrastra la disparidad que ya se ha referido respecto a la relevante diferencia (mujer/hombre) en los porcentajes de acceso y finalización de los correspondientes ciclos formativos que se traduce posteriormente tanto en la participación de convocatorias de búsqueda de perfiles técnicos como en la propia contratación una vez superado el proceso de selección que como se ha indicado se basa en criterios objetivos. La carrera de informática arrastra y traslada a las entidades y empresas la desigualdad existente entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación por razón de género y estimando que Fidesol en términos porcentuales de contratación de mujeres supera los porcentajes de finalización de estudios de mujeres en materia informática.

Destacamos, que en el esfuerzo estratégico de ampliar el equipo de investigación de doctores en el que está inmersa la fundación, se ha logrado la incorporación mayoritaria de mujeres, de hecho a modo ilustrativo en la contratación de los últimos meses en este ámbito, se han incorporado 4 doctoras frente a 2 doctores para liderar proyectos I+D de incentivación científico-técnica.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

En la evaluación se ha detectado que no se han realizado estudios internos para detectar situaciones de acoso sexual o psicológico, por lo que debe implantarse una medida al respecto

para llevarlo a cabo, así como acciones concretas, dentro de los programas internos de cumplimiento normativo pendientes de implantación, estableciendo medias concretas dentro del programa de cumplimiento normativo o *compliance* que ya se encuentra en primera fase en la entidad.

Riesgos laborales y salud laboral

En la evaluación se acreditado la existencia de estudios para detectar riesgos laborales y salud laboral, existiendo evaluaciones internas elaboradas por servicios externos de evaluación dentro de los programas de prevención de riesgos laborales, no habiendo sido detectada ninguna necesidad, ni se ha detectado una diferencia entre mujeres y hombres, no habiendo sido detectado por el servicio externo medias de prevención que se dirijan específicamente a las mujeres.

Otros hechos relevantes

Los cuestionarios internos, de los que forman parte esta evaluación, ha evidenciado los siguientes hechos relevantes:

1º.- La relación entre la representación legal de la plantilla y la entidad (dirección) es muy fluida, constando que toda propuesta emitida por el Comité de Empresa es tenida en cuenta en la toma de decisiones de la entidad.

2º.- El Comité de Empresa no ha detectado carencias internas en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o que afecten a la igualdad de mujeres y hombres en la entidad o discriminación por razón de género. No consta que en las negociaciones que afectan a este ámbito la entidad dificulte la negociación de medidas o la proposición de propuestas.

3º.- Se ha trasladado que no se ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades o perspectiva de género.

4º.- El comité de empresa ha trasladado que existen canales directos de comunicación entre la plantilla y la representación legal de los trabajadores para cualquier materia que pueda afectarles. Nunca se ha recibido consulta en materia de igualdad o discriminación por razón de género.

6. OBJETIVOS:

El resultado del informe de diagnóstico, de la evaluación anterior, ha permitido alcanzar las siguientes conclusiones en las siguientes áreas que se han ido refiriendo en los anteriores apartados, pero que a continuación se destacan. Se seguirá en la valoración el siguiente patrón: se indicarán de forma diferenciada las debilidades y fortalezas de las surgirán las acciones y medidas a implantar:

Proceso de selección y contratación:

Fortaleza: todo el procedimiento de selección se basa en criterios técnicos denominado “perfil duro” existiendo un “perfil blando o competencial” que se limita a capacidad de comunicación, orientación al logro y trabajo en equipo. En ninguno de los análisis efectuados, por ninguno de los agentes, se ha detectado discriminación.

En consecuencia puede afirmarse que en el proceso de selección y contratación de Fidesol no hay discriminación.

Debilidad: las debilidades detectadas son:

-En el mercado laboral, la oferta de empleo técnico del que se nutre Fidesol arrastra una infrarrepresentación de la mujer frente al hombre como consecuencia de la menor participación de la mujer en carreras STEM y en singular los estudios en materia de informática (universitarios o de formación profesional).

- Ciertamente la fundación es una entidad con un organigrama horizontal, si bien es cierto que existen, junto a la Dirección General, jefes de departamentos y jefaturas de proyecto/equipo como se ha indicado, habiendo incorporado recientemente cuatro doctoras para liderar proyecto de incentivación. Anteriormente a nivel directivo la Dirección Técnica se encontraba representada por una mujer si bien, y como se ha expuesto, curso baja voluntaria en el puesto y fue sustituida por un hombre por razones estrictamente técnicas.

Objetivo:

- Mantener las acciones de captación de talento y en la medida de las posibilidades que ofrezca el mercado laboral ante las necesidades técnicas y laborales del puesto de trabajo a cubrir, promover la contratación de mujeres.

Clasificación profesional

No se ha detectado en la entidad una política o práctica que atente contra la igualdad en la clasificación profesional por razón de género o bien unas prácticas o políticas discriminatorias al respecto.

Ya se ha referido que en la entidad los procedimientos de selección, y por ende de clasificación profesional, sigue estrictamente un patrón de selección y clasificación vinculado a las capacidades técnicas y curriculares de las trabajadoras y trabajadores. Lo mismo sucede en el momento de la toma de decisión en las evaluaciones de promoción.

Formación

Fortalezas: En esta materia se ha acreditado por un lado la no discriminación e igualdad en la entidad al acceso a la formación que se justifican siempre por razones técnicas y por las necesidades detectadas por la plantilla.

Debilidades: Se ha detectado que no ha existido formación específica en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo:

-Impartir formación en materia de igualdad y no discriminación.

Promoción profesional

Fortalezas: se ha acreditado que la promoción profesional se fundamenta en criterios completamente ajenos a motivos de género, por lo que no se ha detectado discriminación en este apartado o área. Valorada la posibilidad de promoción de la mujer en la entidad, no se han detectado barreras que impidan la promoción interna, incluso a los máximos cargos técnicos, como es la Dirección Técnica en la que la anterior persona responsable de la misma fue una mujer que causó baja en el puesto de forma voluntaria.

Debilidades: las anteriormente referidas respecto a la infrarrepresentación actual de la mujer en el Sector TIC.

Objetivos: Mantener el programa de promoción en la entidad donde se ha acreditado paridad en términos absolutos en la comparativa de porcentaje de promoción mujer - hombre. En términos relativos existe un lastre ya indicado respecto de la infrarrepresentación de la mujer en el sector.

Condiciones de trabajo y resultado de la auditoría salarial

Fortaleza: analizada la retribución de todo el personal no se ha detectado discriminación salarial por razón de género, ni desigualdades por razón de género. Del mismo modo, y como consta en el presente documento, anualmente existe la posibilidad de revisar la situación salarial a través de las dos reuniones anuales que efectúa la comisión interna nombrada al efecto.

Debilidades: en materia salarial no se han detectado debilidades

Objetivos: no se han detectado la necesidad de implantar medidas o acciones para garantizar la neutralidad en materia salarial.

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Fortaleza: No se ha detectado desigualdad o incidencia en materia de conciliación del trabajo con los derechos relativos a la vida personal, familiar y laboral. La entidad antes de la pandemia Sars-Cov-2 tenía implantada flexibilidad horaria, y actualmente se está valorando la posibilidad de teletrabajo.

No se ha detectado discriminación por razón de género o desigualdad en este área de análisis.

Debilidades: no se han detectado.

Infrarrepresentación femenina

Fortaleza: Como se ha indicado, el grado o porcentaje de presencia de la mujer en la plantilla de la entidad es superior al porcentaje medio de titulación en estudios STEM y en singular en los estudios universitarios o estudios profesionales en materia informática.

Debilidad: La dificultad para incrementar el porcentaje de trabajadoras en la entidad precisamente por la situación del mercado laboral que se caracteriza por poca presencia de mujeres con la capacitación técnica requerida, por lo expuesto en relación a la formación STEM, y por otro lado por la continua fluctuación en el propio mercado

Objetivos: deben adoptarse medidas y acciones concretas para fomentar y promocionar la contratación de mujeres en la entidad, valorando acciones concretas encaminadas a este tipo de contratación, si bien, y como se ha indicado, existe una dificultad real por los motivos expuestos y reiterados.

Retribuciones

Fortalezas: como se ha expuesto y ha sido objeto de evaluación no existe una discriminación por razón de género en materia retributiva. Existe la posibilidad de dos revisiones salariales anuales en la que la decisión a la revisión se toma por criterios completamente laborales.

Debilidades: no se han detectado.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Debilidades: se ha detectado que no se han realizado estudios internos o programas formativos para detectar situaciones de acoso sexual o psicológico en la entidad.

Objetivo: deben adoptarse medidas concretas dentro de la formación y/o programas de cumplimiento normativo para cubrir la necesidad detectada.

Riesgos laborales y salud laboral

Fortaleza: consta que la entidad respeta la normativa en materia preventiva, constando con las evaluaciones externas pertinentes según la normativa de prevención de riesgos laborales. En las evaluaciones no se han detectado necesidades específicas en materia de prevención y salud laboral de las trabajadoras de la fundación.

Objetivo: revisar la anterior conclusión con los servicios de prevención de riesgos laborales de la entidad.

Comunicación y lenguaje e imagen no sexista

En este apartado podemos diferenciar:

-La comunicación e imagen que se proyecta interna y externamente, así como los medios de comunicación

-El Lenguaje en la entidad.

Como consta en anteriores apartados, no se ha evidenciado en la evaluaciones efectuadas discriminación o afectación en materia de igualdad ni en los canales o metodología de comunicación interna o externa ni en la imagen que se proyecta al exterior. Igualmente se han constatado que se han desarrollado campañas de sensibilización, si bien se ha detectado que deben continuar estas campañas de sensibilización destinadas a fortalecer la igualdad y no discriminación en la Ciencia y Tecnología, destacando que en las evaluaciones efectuadas se considera que la imagen que Fidesol proyecta al exterior es la de una entidad concienciada con la igualdad de oportunidades y no discriminación en un sector en auge (sector TIC).

Respecto al lenguaje, no se ha detectado la utilización de lenguaje sexista.

Fortaleza: Las referidas anteriormente

Debilidades: no se han detectado

Objetivo: Continuar con campañas de sensibilización y promoción de la figura de la mujer en el sector TIC. Revisar y en su caso reforzar o incluir en los programas de formación en materia de igualdad y no discriminación un apartado en materia de lenguaje no sexista, aún cuando no se ha detectado carencia en este campo.

7. ACCIONES (medidas, plazos) por áreas

Efectuados las anteriores evaluaciones, análisis y concreción de objetivos a continuación se determinan las acciones a realizar:

Área de selección de personal

Objetivo: Incentivar y promover la contratación de mujeres para en la medida de lo posible incrementar el porcentaje de presencia de la mujer en la plantilla de la fundación, siempre que a igualdad de candidatas y candidatos la solvencia técnica, curricular, profesional y personal se equipare entre candidatos mujeres y hombres.

Acción: Mantener la promoción de la contratación de mujeres siempre que exista igualdad en las condiciones objetivas de candidatas y candidatos.

Método: evaluación en el proceso de selección.

Recursos: participará el área de recursos humanos y selección de personal.

Período: a realizar durante la vigencia del presente plan (periodo 2021 a 2024)

Evaluación: se efectuará anualmente con los parámetros de evaluación que se indican en el apartado correspondiente.

Área de promoción interna

Objetivo: Mantener la objetividad y parámetros en las acciones de promoción, así como el plan estratégico de la entidad para incorporar doctoras para liderar proyectos.

Acción: Mantener los parámetros de objetividad en la promoción interna y mantener el plan estratégico de captación de doctoras para liderar proyectos.

Método: evaluación de la plantilla a promocionar.

Recursos: participará la dirección técnica, recursos humanos

Período: a realizar durante la vigencia del presente plan (periodo 2021 a 2024)

Evaluación: se efectuará anualmente con los parámetros de evaluación que se indican en el apartado correspondiente.

Área de formación

Se ha detectado la necesidad de impartir formación en materia de igualdad y no discriminación al evidenciarse que no se ha impartido formación al respecto en la plantilla de la entidad.

Objetivo: impartir formación a la plantilla en materia de igualdad y no discriminación con un programa específico con la finalidad de cubrir la carencia detectada. En la formación en materia de igualdad y no discriminación se incluirá un apartado destinado al lenguaje no sexista, si bien no se ha detectado ninguna carencia al respecto.

Acción: formativa consistente en programa de formación en materia de igualdad de la mujer y el hombre y no discriminación por razón de género.

Método: se recurrirá a servicios internos y externos de la entidad para la elaboración del programa e impartición de la formación.

Recursos: participará el área de recursos humanos, la asesoría jurídica de la fundación así como la persona responsable en materia de igualdad.

Periodo: a impartir en el ejercicio 2021.

Evaluación: se efectuará cuestionario a la plantilla, así como el resto de evaluaciones que se exponen al apartado correspondiente.

Área de riesgos laborales y salud laboral

No se ha detectado una incidencia en este área ni una concreta necesidad al respecto, pero se ha marcado como objetivo revisar nuevamente las conclusiones o evaluaciones con el servicio de prevención de riesgos laborales de la entidad para que especifiquen si existe la necesidad de implantar algún programa específico de riesgos laborales o salud laboral destinado a las trabajadoras de la fundación.

Objetivo: revisión de las evaluaciones con el servicio de prevención de riesgos laborales.

Acción: consultar si es necesario realizar un plan de salud y prevención específico para mujeres de la entidad.

Método: evaluación-diagnóstico, y en su caso diseño e implantación.

Recursos: participará el área de recursos humanos, la asesoría en materia de prevención de riesgos laborales y se destinarán o afectarán a los recursos materiales que sean necesario como consecuencias de la nueva evaluación en el supuesto de que como resultado se indiquen concretas medidas preventivas o recomendaciones.

Período: a impartir en el ejercicio 2021.

Evaluación: se efectuará en su caso conforme indique el servicio de prevención externo.

Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista

En este apartado no se ha evidenciado una concreta carencia ni desigualdad, discriminación ni la utilización de un lenguaje sexista, como se ha indicado en el presente documento, si bien se ha decidido llevar a cabo acciones para continuar con la sensibilización en materia de comunicación:

Objetivo: continuar con las campañas de sensibilización y fomento de la ciencia y tecnología ampliando el foco a sensibilizar respecto a la igualdad y no discriminación de la mujer en la ciencia y la importancia del fomento de la presencia de la mujer en los sectores tecnológicos y estudios STEM.

Acción: Desarrollar campañas de sensibilización para cumplir el objetivo referido anteriormente.

Método: Diseño de campañas de sensibilización para fomentar el sector TIC y los estudios STEM.

Destinatarios: terceros a los que las campañas de sensibilización sirvan para ayudar a fomentar la participación de la mujer en el sector TIC y en singular en estudios STEM.

Recursos: participará, según las necesidades, el área de recursos humanos, personal técnico y dirección.

Período: a impartir durante la vigencia del presente plan de igualdad.

Evaluación: se propone una metodología de control a los destinatarios como encuestas o entrevistas, así como el resto de evaluaciones que se exponen al apartado correspondiente.

Área de prevención y cumplimiento interno

Como consta en anteriores apartados, se ha detectado que no se han realizado estudios internos o programas formativos, así como la suficiente implantación de protocolos específicos para prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

Objetivo: Colmar la deficiencia detectada estableciendo una concreta información y formación a la plantilla así como articular concretos protocolos de actuación.

Acción:

-Establecer un programa específico de prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

-Difundir y articular los protocolos que se encuentran programados en los programas de cumplimiento normativo interno o compliance.

Método: evaluación-diagnóstico, y en su caso diseño e implantación.

Recursos: participará el área de recursos humanos, la asesoría jurídica, la dirección de la entidad, el comité de empresa y la plantilla. Se destinarán o afectarán a los recursos materiales que sean necesarios

Período: a impartir durante la vigencia del presente plan de igualdad.

Evaluación: se efectuará anualmente con los parámetros de evaluación que se indican en el apartado correspondiente.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO, REVISIÓN.

Partiendo de la determinación de las acciones a realizar en cada una de las áreas identificadas en el anterior apartado se llevará a cabo una evaluación de las concretas medidas-acciones, siendo necesaria esta evaluación y seguimiento para determinar la efectividad de las mismas y el grado de cumplimiento.

También se llevará a cabo una evaluación del proceso así como una evaluación de impacto.

Para la evaluación deberá recabarse la opinión de todos los que participan en las mismas incluido los destinatarios si fuese necesario.

Las evaluaciones se llevarán a cabo conforme se ha indicado en las propias acciones o en su defecto anualmente.

a)Evaluación de medida concreta o acción.

Se evaluará:

- Cumplimiento de la medida o acción.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas de la entidad/categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos propuestos
- Grado de satisfacción de los destinatarios.
- Necesidad de nuevas acciones, en su caso.

b)Evaluación del proceso

En la evaluación del procedimiento se tomará en consideración los siguientes parámetros:

- Grado de información y difusión en la plantilla o en su caso tercero destinatarios.
- Grado de sistematización de los procedimientos, cuando proceda.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grados de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de acciones.

-Soluciones aportadas respecto a las incidencias.

c)Evaluación de impacto:

La ejecución de las acciones será evaluada respecto al impacto que las propias medidas han tenido en la entidad una vez que han sido implantadas, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del objetivo perseguido con la acción.
- Cambios en los comportamientos o percepciones, según proceda.
- Mejora de las metodologías o procedimientos.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

9. CALENDARIO

El calendario para ejecutar las concretas acciones se establece en cada una de las acciones a realizar, si bien el presente plan de igualdad es un documento en constante evolución como también lo es las concretas necesidades que puedan ir aflorando en la entidad.

En todo caso las acciones acordadas se llevarán a cabo en el periodo de vigencia del plan de igualdad.

10. RECURSOS

Para llevar a cabo las concretas acciones contempladas en el presente plan de igualdad se asignan los recursos identificados en cada una de las acciones y/o medidas concretas que se han indicado en el cuerpo del presente documento.

11. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS/ES

Han participado todos los miembros del comité de empresa como representación legal de los trabajadores para la elaboración, aprobación, evaluación, seguimiento y revisión del presente plan de igualdad, como miembros de la Comisión Negociadora.

12. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Por la Comisión Negociadora se ha acordado el nombramiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad que estará compuesta por todos los miembros de la comisión negociadora.



13. ASIGNACIÓN DE PERSONA COORDINADORA

A los efectos de asumir las funciones de coordinación y de gestión administrativa del contenido del presente plan de igualdad, y sin que ello suponga asumir las competencias y atribuciones de la Comisión de Seguimiento, se nombra a D^a. Elena Romero Rodríguez.

14. VIGENCIA

La vigencia del presente Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, a 3 de marzo de 2020, siendo miembros de la referida Comisión Negociadora las siguientes personas:

- D. Juan Manuel Lombardo Enríquez (Director General)
- D. Juan Mellado Sánchez, (Comité de Empresa)
- D^a. Mónica León Martínez, (Comité de Empresa)
- D^a. Susana Velasco Aguilar, (Comité de Empresa)
- D. Rafael Castro Martín, (Comité de Empresa)
- D. Ángel Miranda de Gracia, (Comité de Empresa)
