



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

"En Innogate to Europe, estamos comprometidos con el bienestar de las personas con quienes trabajamos, tanto dentro como fuera de nuestro equipo. Creemos en el respeto, la igualdad y la inclusión, valorando a cada individuo sin importar sus circunstancias, para construir juntos un entorno justo y humano."

Madrid, 20 de septiembre de 2024.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. Introducción y Compromiso

- **Objetivo:**

Establecer un compromiso institucional para promover la igualdad en todos los niveles, con especial énfasis en la igualdad de género, prevenir la discriminación y crear un entorno de trabajo y aprendizaje inclusivo y seguro.

- **Acciones:**

- Publicar el Plan de Igualdad de Género en el sitio web institucional.
- La alta dirección firmará el plan para asegurar el compromiso de liderazgo.
- Realizar una campaña de comunicación interna sobre el lanzamiento del plan.
- Incluir el plan en el informe anual de la empresa y en otros documentos estratégicos.
 - ⇒ Responsables: Alta Dirección, Comité de Igualdad de Género.
 - ⇒ Cronograma: primer trimestre de implementación.
 - ⇒ Indicadores: firma y publicación del plan, difusión del plan en toda la organización.

2. Recursos

- **Objetivo:**

Garantizar que existan recursos suficientes para implementar el Plan de Igualdad de Género.

- **Acciones:**

- Nombrar a un/a Responsable de Igualdad.
- Crear un Comité de Igualdad, integrado por personal de diferentes áreas, para supervisar la implementación del plan.
- Asignar un presupuesto anual para iniciativas de igualdad, incluyendo la igualdad de género, incluyendo capacitaciones, campañas de sensibilización, y seguimiento.
- Establecer un sistema de comunicación continua entre el Comité de Igualdad y la alta dirección para monitorear el avance y tomar decisiones estratégicas.
 - ⇒ Responsables: Alta Dirección.
 - ⇒ Cronograma: Nombramiento del Responsable y creación del Comité en el primer trimestre.
 - ⇒ Indicadores: Creación del Comité de Igualdad y nombramiento del Responsable de Igualdad.

3. Recopilación de Datos y Seguimiento

- **Objetivo:**

Establecer un sistema de recolección y análisis de datos desagregados por sexo/género.

- **Acciones:**

- Desarrollar una base de datos con información de género sobre el personal en áreas como contratación, promociones, salarios, cargos de liderazgo, y formación.
- Establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) relacionados con la igualdad de género.
- Generar informes anuales sobre la evolución de los indicadores de igualdad de género.
- Realizar análisis periódicos para identificar brechas salariales de género y otros aspectos de desigualdad.
- Revisar los resultados de los informes y adaptar el Plan de Igualdad de Género de acuerdo a las necesidades emergentes.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
 - ⇒ Cronograma: Desarrollo de la base de datos en el primer semestre; informes anuales en el último trimestre de cada año.
 - ⇒ Indicadores: Número de informes generados, calidad y actualización de los datos, identificación y reducción de brechas de género.

4. Capacitación y Sensibilización

- **Objetivo:**

Aumentar la concienciación y la capacidad del personal para identificar y combatir los sesgos de género y promover la igualdad.

- **Acciones:**

- Fomentar y facilitar la asistencia a sesiones informativas y formativas sobre igualdad de género y sesgos inconscientes para todo el personal.
- Capacitar específicamente a los tomadores de decisiones y líderes en temas de liderazgo inclusivo e igualdad de género.
- Fomentar y facilitar la asistencia a talleres o sesiones sobre prevención del acoso sexual y violencia de género.
- Realizar acciones internas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y su impacto positivo en la organización.
- Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas pre y post-formación.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
 - ⇒ Cronograma: seguimiento de las capacitaciones de forma anual.
 - ⇒ Indicadores: Porcentaje de personal capacitado, impacto de la formación (medido por encuestas de satisfacción y cambios de comportamiento).

5. Áreas Clave y Medidas Concretas

5.1 Conciliación de la vida laboral y personal y cultura organizacional

- **Objetivo:**

Mantener y mejorar las políticas de conciliación laboral y personal para el personal y los colaboradores y fomentar una cultura organizacional inclusiva.

- **Acciones:**

- Revisar e implementar políticas de trabajo flexible (teletrabajo, horarios flexibles, permisos por cuidados o asuntos personales).
- Asegurar que las políticas de conciliación se comuniquen claramente y estén accesibles para todo el personal.
- Fomentar el uso equitativo de las licencias parentales entre hombres y mujeres.
- Ofrecer apoyo a los empleados con hijos, como acuerdos flexibles de retorno al trabajo después del permiso parental.
- Realizar encuestas de clima laboral enfocadas en medir la percepción de la conciliación y la cultura organizacional inclusiva.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
 - ⇒ Cronograma: revisión anual de políticas flexibles.
 - ⇒ Indicadores: Porcentaje de personal que utiliza políticas de conciliación, satisfacción con las políticas, percepción de la cultura organizacional (medida a través de encuestas).

5.2 Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones

- **Objetivo:**

Aumentar la representación de mujeres y otros géneros subrepresentados en roles de liderazgo y toma de decisiones.

- **Acciones:**

- Promover y facilitar la participación, así como implementar o colaborar en la implementación de programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres y personas de géneros subrepresentados.
- Crear redes de apoyo y grupos de afinidad que promuevan el liderazgo femenino.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
 - ⇒ Cronograma: informes anuales.
 - ⇒ Indicadores: porcentaje de mujeres en roles de liderazgo, aumento anual en la participación de mujeres en decisiones estratégicas.

5.3 Igualdad de género en el reclutamiento y desarrollo profesional

- **Objetivo:**

Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional.

- **Acciones:**

- Revisar los procesos de selección para eliminar sesgos de género, incluyendo el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.
- Garantizar la representación equitativa de género en los comités de selección.
- Realizar evaluaciones anuales de las brechas salariales por género y tomar medidas para corregirlas.
- Desarrollar programas de mentoría y formación continua, dirigidos especialmente a mujeres en sectores o áreas donde están subrepresentadas.

- ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
- ⇒ Cronograma: seguimiento continuo.
- ⇒ Indicadores: disminución de las brechas salariales, representación equitativa de géneros en procesos de contratación y promoción.

5.4. Integración de la perspectiva de género en la innovación, investigación y formación

- **Objetivo:**

Asegurar que la perspectiva de género esté presente en el contenido de las acciones de innovación, investigación y formación.

- **Acciones:**

- Promover la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de proyectos de innovación e investigación.
- Capacitar al personal en la integración del enfoque de género en los contenidos de formación y capacitación.
- Revisar los planes de trabajo de proyectos, iniciativas y actividades para asegurar que se incluyan temas relacionados con la igualdad de género.
- Fomentar proyectos, iniciativas y actividades que aborden temas de igualdad de género y diversidad.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad.
 - ⇒ Cronograma: seguimiento anual.
 - ⇒ Indicadores: porcentaje de proyectos, iniciativas y actividades que incluyen la perspectiva de género.

5.5 Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

- **Objetivo:**

Eradicar el acoso sexual y la violencia de género en la entidad.

- **Acciones:**

- Implementar una política de tolerancia cero contra el acoso sexual y la violencia de género.
- Crear un protocolo claro y accesible para la denuncia y gestión de casos de acoso o violencia.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a las víctimas de violencia de género.
- Realizar acciones de sensibilización sobre la prevención del acoso sexual y la violencia de género.
 - ⇒ Responsables: Comité de Igualdad, Departamento Jurídico, Departamento
 - ⇒ Cronograma: Capacitación y revisión curricular durante el primer año, seguimiento anual.
 - ⇒ Indicadores: Porcentaje de investigaciones y cursos que incluyen la perspectiva de género.