



Instituto de Crédito Oficial

II Plan de Igualdad del Instituto de Crédito Oficial

17/12/2019

Control de VERSIONES

Versión	Fecha	Comentarios
V.1	17/12/2019	Aprobación COPER

ÍNDICE

INDICE

1.	Introducción	3
2.	Declaración de intenciones	4
3.	Ámbito de aplicación	5
4.	Vigencia del Plan de Igualdad	5
5.	Resultado del diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades en el ICO	5
6.	Objetivos del Plan de Igualdad	9
6.1	Medidas e Indicadores	10
7.	Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	19

1. Introducción

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

Por su parte, la Representación Legal de los Trabajadores ha venido manifestando la importancia que le concede al efectivo cumplimiento de este principio, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

El ICO recoge el principio jurídico universal de igualdad entre hombres y mujeres, reconocido en nuestra Constitución, tanto en su VI Convenio Colectivo (art. 49.bis) como en los principios generales que presiden su Código de Conducta (art.4).

De hecho, de entre los once principios generales del Código de Conducta, tres se centran en la **igualdad de oportunidades y no discriminación**, en la **conciliación de trabajo y vida personal** y en el **respeto** por el cual el ICO rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral, así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos de los empleados.

Además, otros dos principios se centran en la consideración de la **formación de los empleados** como una inversión estratégica y en la **prevención de riesgos laborales** considerada como la seguridad y salud laboral fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro.

El presente II Plan de Igualdad se elabora y aprueba con el objeto y deseo de seguir mejorando, especialmente en aquellas políticas y acciones que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución, salud laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha consensuado mediante el debido proceso de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, al contar el ICO con una plantilla superior a 250 trabajadores.

El Plan se articula en siete grandes ejes.

1. El Impulso de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.
2. La mejora de la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
3. La formación, información y sensibilización, elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad, busca alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan.
4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, que junto al eje tercero concentra cerca del 60% de las medidas contempladas en este Plan.
5. Retribuciones, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres.
6. Contribuir a la erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección.
7. Las medidas de salud laboral.

El Plan lleva aparejado un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como evaluar los resultados obtenidos.

2. Declaración de intenciones

El Instituto de Crédito Oficial declara su **compromiso de integrar de forma real y efectiva el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como un principio estratégico en el desarrollo de políticas y medidas en todos y cada uno de los ámbitos en los que las personas se desarrollan en el ICO**. En este sentido, se abordará la selección, la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

De acuerdo con la **definición** que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento y cuidado del menor, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Superando el mero reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y para coadyuvar a la necesaria conciliación entre vida personal, familiar y profesional, el ICO materializa su **compromiso con el nacimiento y cuidado de menores y la asunción de obligaciones familiares a través de la certificación efr** (empresa familiarmente responsable) que mantiene y revisa periódicamente para que la conciliación se convierta en una fórmula viable como motor del bienestar a través de la corresponsabilidad y en respuesta al compromiso de las personas que integran la organización. El modelo *efr* de gestión de la conciliación del ICO pretende:

- Contribuir mediante sus políticas a la eliminación de barreras que obstaculicen la participación de mujeres y de hombres en su vida personal y en la actividad de la empresa.
- Promover un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, que permita a sus profesionales equilibrar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales en una Institución Pública como el ICO, con las necesidades de su vida personal y familiar.

Estos compromisos están presentes en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030 con los que el ICO se identifica.

Con la intención de garantizar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad, y con el objetivo de mejorar respecto a la situación presente, los principios se llevarán a la práctica a través de la **implantación del presente Plan de Igualdad**, arbitrándose los recursos necesarios para el proceso de elaboración, actualización e implementación de las medidas y acciones previstas en este Plan, **que contribuyen directamente a alcanzar los siguientes ODS:**

- El **Objetivo 5 “Igualdad de Género”** que busca alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo a nivel laboral, social, político y económico y acabar con la discriminación por motivo de género. Realizar un plan de igualdad, aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos y elaborar planes de conciliación son acciones que promueven la consecución de este

objetivo.

- **El objetivo 3 “Salud y bienestar”** que pretende mejorar la salud y el bienestar de la población para reducir la mortalidad y el número de enfermedades. Promover hábitos de vida saludables entre los empleados o contar con sistemas de seguridad y salud laboral aportan mejoras sobre este objetivo.

A su vez, todo lo anterior redunda en la consecución de otros ODS más amplios como son el **Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”** y el **Objetivo 10 “Reducción de las desigualdades”**.

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

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

3. Ámbito de aplicación

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

4. Vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan tiene una vigencia de cuatro años que comenzará el 1 de enero de 2020 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023, entendiéndose prorrogado, de año en año, mientras que no medie denuncia de las partes.

La denuncia deberá realizarse al menos con cuatro meses de antelación al término de la vigencia o prórroga en curso, por escrito dirigido a la otra parte.

Una vez denunciado el presente Plan, se entenderá prorrogada la vigencia del mismo en tanto no se apruebe uno nuevo.

5. Resultado del diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades en el ICO

Como paso previo a la negociación y firma del Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación, con los datos actualizados a 1 de octubre de 2019, negociado con la Representación Legal de los Trabajadores en el seno de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

A continuación, se procede a detallar las conclusiones generales obtenidas a raíz de la elaboración del citado diagnóstico.

Por lo que respecta a la **composición de la plantilla**, que alcanza 310 personas, de las cuales, 189 (61%) son mujeres y 121 (39%) son hombres. Cabe indicar que el colectivo

de personal acogido a convenio se encuentra integrado por un 65% de mujeres y 35% de hombres. Por su parte, el colectivo del personal fuera de convenio cuenta con un 45% de mujeres y un 55% de hombres.

El Consejo General del ICO está formado por el Presidente del ICO, que lo es también del Consejo y 10 vocales. De estos 10 vocales 4 son mujeres y 6 hombres, por lo que respetaría una paridad del 40/60. En número de votos totales para la adopción de acuerdos relativos a operaciones financieras de activo y pasivo propias del negocio del Instituto, 15 votos, 7 corresponden a mujeres y 8 a hombres, lo cual representa una paridad del 47/53.

Del análisis de la composición de la plantilla se ha podido observar que existe una infrarrepresentación en el ámbito directivo. En este sentido, los puestos directivos son de libre designación, por lo que esta tendencia no puede ser modificada por la vía de los procesos de selección, sino que debe ser modificada a otro nivel.

Igualmente, la infrarrepresentación femenina se da en el ámbito del comité de empresa. De cualquier manera, cabe advertir que dos de las tres candidaturas presentadas a las elecciones sindicales celebradas en febrero de 2019 guardaban una proporción paritaria, mientras que en otra de las candidaturas la mayoría de sus componentes eran hombres. Como resultado de lo anterior y del orden de las listas, se produce una infrarrepresentación femenina en el órgano de representación de los trabajadores.

Por último, en lo que respecta a la infrarrepresentación masculina, ésta se produce en el grupo profesional de administrativos, lo que puede ser debido a que este colectivo, tradicionalmente ha estado integrado por mujeres.

Respecto a la pirámide de **edad** del Instituto, se refleja que la edad media de la plantilla es 48 años tanto en mujeres como en hombres. La pirámide de edad del Instituto refleja que las mujeres son mayoría en prácticamente todos los tramos de edad, de acuerdo con la composición de la plantilla.

En relación con la **tipología del contrato**, se da una mayoría de mujeres tanto en empleados con contrato indefinido como temporales. Esta realidad se deriva de la composición mayoritaria femenina de la plantilla del ICO.

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

Respecto a la **política retributiva y desarrollo profesional** del Instituto, se implantó en el III Convenio Colectivo del ICO un sistema de desarrollo profesional por el que se establecieron criterios objetivos que favorecen la igualdad de oportunidades y eliminan la discrecionalidad en las políticas retributivas y de desarrollo.

Por lo que respecta al salario medio de los distintos niveles salariales de los **grupos profesionales de técnico y administrativo**, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres. De cualquier manera, dichas diferencias no obedecen a una razón de género sino a una insuficiente dotación del fondo de promociones que impide el correcto funcionamiento del sistema de desarrollo profesional.

Concretamente, desde el año 2013, la CECIR, en las correspondientes autorizaciones de masa salarial, y alegando razones de austeridad y contención del gasto en materia de empleo público, ha venido restringiendo de forma sustancial la aportación de fondos al Sistema de Desarrollo Profesional, reduciendo el porcentaje de aportación, del 1,2% de la masa salarial al 0,20%.

Dicha situación ha provocado en la práctica la falta de fondos disponibles para poder atender las promociones derivadas del desarrollo y aplicación del SDP.

Sin perjuicio de lo anterior, la CECIR no suspendió o anuló el SDP, continuando vigente éste pero sin dotación económica suficiente que le respalde y, en consecuencia, la asignación de puntos fruto de las evaluaciones de desempeño se ha continuado produciendo.

Dicha insuficiencia de recursos ha provocado que los trabajadores, a pesar de haber obtenido los puntos necesarios, no hayan podido incrementar su salario en los términos previstos en el VI Convenio Colectivo del ICO.

En las evaluaciones del sistema de desarrollo profesional del último año, el 65% de las promociones han correspondido a mujeres y el 35% a hombres. Dentro de las citadas evaluaciones, se ha de precisar que se ha calificado a 9 trabajadores como “Excelentes” (55% mujeres y 45% hombres) y a 14 trabajadores como “Muy Satisfactorios” (71% mujeres y 29% hombres). Del total de personas a las que se ha otorgado las máximas calificaciones, el 22% disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de familiares.

En lo que respecta a la política retributiva de los **Mandos Intermedios (Jefes de departamento y Jefes de área)**, existen unas medias autorizadas por colectivo que en ningún caso se pueden superar. En el caso de los jefes de departamento, no se da ninguna diferencia entre las medias de retribuciones de los hombres y las mujeres. Sin embargo, en el colectivo de jefes de área se aprecia una mínima diferencia, las mujeres tienen un nivel salarial más alto en un 0,5% respecto al de los hombres.

Por último, respecto a la política retributiva del **personal directivo (10 directores y 4 directores generales)**, existe normativa al respecto que garantiza la igualdad en la retribución sin tenerse en cuenta el género. En este caso, el salario medio de los directores es un 3,66% inferior en mujeres que en hombres pero dicha diferencia viene dada por el hecho de que la persona que ocupa la dirección de la asesoría jurídica es un hombre, llevando dicho cargo aparejado un salario superior al del resto de las direcciones (al tratarse de un contrato de alta dirección).

En lo concerniente a la **jornada laboral**, el 86% de la plantilla disfruta de una jornada partida por resultar más ventajosa económicamente que la jornada continuada. Un 81% del colectivo de mujeres se encuentran en jornada partida, frente al 93% de hombres. Del total de la plantilla, en torno al 10%, ha optado por acogerse a una reducción de jornada por motivos de conciliación.

Atendiendo a la naturaleza de la reducción solicitada, ha de advertirse que la jornada reducida por cuidado de ascendientes es una medida a la que solamente se han acogido las mujeres, no habiendo disfrutado de la misma ningún hombre. Asimismo, en la reducción por cuidado de hijos, también resulta mayor el porcentaje de mujeres que solicitan esta medida frente a los hombres, siendo este de casi el 93%.

Por último, en lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiares, en los

últimos cinco años se han producido un total de 18 suspensiones de contrato por tal motivo, habiéndose solicitado únicamente por mujeres.

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

- Los Tribunales de Selección promueven el criterio de la paridad a la hora de nombrar a sus miembros siempre que es posible.
- Los temarios que se publican incluyen temas sobre “Políticas sociales e igualdad de género”.
- El proceso de selección sustenta la elección de candidatos en la valoración de méritos, a través de fases que están baremadas, bien por pruebas tipo test de temarios publicados y por pruebas de idiomas, bien por criterios puntuables de experiencia y formación en la entrevista personal.
- En los últimos seis años, el ICO ha incorporado a su plantilla un mayor número de mujeres (56% de mujeres frente al 44% de hombres) y en todos los procesos de selección ha sido así excepto en la última OEP 2018.

En cuanto a la **formación**, hay que destacar que el colectivo femenino es mayoritario tanto en lo referente al número de personas que reciben formación (62% de mujeres y 38% de hombres) como al número de horas de formación recibidas (55% horas en mujeres frente a 45% horas en hombres). En todo caso, estos porcentajes están en consonancia con la distribución del conjunto de la plantilla por sexos (61% de mujeres y 39% de hombres).

Además, cabe destacar los siguientes aspectos del Plan de Formación del ICO:

- El 100% de los cursos de formación organizados por el Área de Selección, Formación y Desarrollo se han impartido dentro de la jornada laboral, para facilitar la asistencia.
- Sólo se imparten fuera de la jornada laboral los cursos de postgrado o master y los que los empleados solicitan con horarios fijados fuera de la competencia del ICO.
- Algunos cursos se organizan por el ICO por la tarde o se realizan en jornadas de ocho horas, lo que implica que los empleados con reducción de jornada o en jornada continuada puedan tener dificultad para asistir a los mismos. Para facilitar su asistencia se establecen ayudas económicas (menú ticket) y se computan las horas de dedicación a los cursos como tiempo trabajado.
- Para contribuir a la conciliación existen diferentes modalidades de formación, presenciales, in-Company o fuera del ICO, telefónicas y online. La formación más utilizada por los empleados es la presencial, sin embargo en el Programa de Idiomas la modalidad telefónica alcanza el 80%. Los trabajadores pueden elegir, en la medida de lo posible, la modalidad de formación que mejor les convenga.

Por último, en relación a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, el ICO

cuenta con un procedimiento frente al acoso laboral a disposición de todos los empleados que no ha sido activado en ningún momento desde su creación.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

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

La consecución del citado objetivo general queda concretada en los siguientes ejes de actuación y objetivos concretos:

Eje 1: Acceso al empleo público.

- Objetivo: Consolidar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público.

Eje 2: Promoción profesional.

- Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las promociones, empleando criterios objetivos y transparentes.

Eje 3: Formación, información y sensibilización.

- Objetivo 1: Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte el ICO, asegurando el conocimiento del Plan de Formación y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría, puesto y género.
- Objetivo 2: Sensibilizar en igualdad de trato y de oportunidades a la plantilla del ICO
- Objetivo 3: Informar y difundir las políticas de igualdad del ICO para fomentar el conocimiento de las mismas entre toda la plantilla y especialmente en la Dirección, los mandos intermedios y en el seno del comité de empresa con el fin de contribuir a su aplicación.

Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Eje 5: Retribuciones.

- Objetivo: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

Eje 6: Violencia de género.

- Objetivo: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Eje 7: Salud laboral.

- Objetivo: Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud

laboral de todas las personas trabajadoras y asegurar que disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

6.1 Medidas e Indicadores

La consecución de los objetivos relacionados anteriormente se instrumentará a través del conjunto de medidas que se expone a continuación.

Junto con cada medida, se procede a detallar el indicador que permitirá medir el grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad.

Eje 1: Acceso al Empleo Público

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

Medida	Indicador
Medida 1 Mantener la inclusión de conocimientos específicos de igualdad de trato y de oportunidades en las pruebas de los procesos selectivos.	Si/No Revisión de documentación
Medida 2 Continuar promoviendo el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección de personal, siempre que sea posible, respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Miembros de los Tribunales de selección distribuidos por sexo.
Medida 3 Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizaran un lenguaje o imágenes no sexistas.	Revisión de documentación
Medida 4 Adoptar medidas razonables y adecuadas para garantizar que las aspirantes embarazadas o que se encuentren disfrutando de un permiso por nacimiento y cuidado de menores puedan realizar la totalidad de las fases del proceso selectivo.	Revisión de documentación
Medida 5 Informar a la Comisión Paritaria de los diferentes procesos de selección realizados, con un análisis de los datos distribuidos por sexo, de las personas admitidas al proceso y aprobadas en cada una de las fases del mismo.	Acta de la reunión
Medida 6 Incorporar en las publicaciones de las convocatorias e informar en las entrevistas durante los procesos de selección el compromiso del ICO con la igualdad de oportunidades.	Revisión de guión de entrevista y bases de convocatorias

Eje 2: Promoción

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las promociones, empleando criterios objetivos y transparentes.

Medida	Indicador
Medida 1	Garantizar que en toda promoción o mejora económica se respete el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquier medida de conciliación o permiso de nacimiento y cuidado del menor.
Medida 2	Disponer de datos estadísticos y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad . Esta información será trasladada tanto al Comité de Empresa como al CODIR anualmente, haciendo mención expresa a la desviación que pueda existir con respecto a los porcentajes de paridad.
Medida 3	Evaluar y, en su caso, proponer la participación de las empleadas que cumplan con los requisitos exigidos en cada convocatoria de los proyectos “Promociona” y “Progresas” organizados por la CEOE en colaboración con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Eje 3: Formación, información y sensibilización

Objetivo 1: Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte el ICO, asegurando el conocimiento del Plan de Formación y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría, puesto y género.

Medida	Indicador
Medida 1 Analizar los datos sobre el número de horas de formación, inversión realizada y número de asistentes desde una perspectiva de género.	Número de horas de formación desagregado por sexo Número de horas de formación por tipo de jornada Inversión en formación desagregado por sexo Número de asistentes de formación desagregado por sexo
Medida 2 Solicitar a las empresas de formación externa y a los formadores internos la revisión del lenguaje, de los contenidos y de los materiales desde la perspectiva de género para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Número de Empresas informadas Número de Formadores Internos informados Nº de reclamaciones de empleados
Medida 3 Crear un protocolo de actuación para que los trabajadores en permiso de nacimiento y cuidado del menor, lactancia o excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan manifestar su deseo de incorporarse a cursos de formación , con el objetivo de que la ausencia no sea una barrera en el progreso profesional.	Si/No Implantación de Protocolo
Medida 4 Formar a la plantilla del ICO, especialmente, a los mandos y directivos , en materia de igualdad de oportunidades.	Número de acciones Enumerar acciones
Medida 5 Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación externa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Número de acciones Enumerar acciones
Medida 6 Fomentar el acceso de todo el personal a los cursos organizados por RRHH de forma que siempre que resulte posible, se impartan en horario de mañana o en horario de presencia obligada.	Número de acciones horario mañana o presencia obligada / número de acciones totales

Objetivo 2: Sensibilizar en igualdad de trato y de oportunidades a la plantilla del ICO

Medida	Indicador
Medida 1	Organizar actividades o talleres para toda la plantilla en materia de igualdad, debiendo recaer alguna de estas acciones en la semana de la mujer (8 de marzo).
Medida 2	Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en el centro de trabajo las campañas institucionales relacionadas con la igualdad.
Medida 3	Garantizar un uso no sexista del lenguaje en la entidad . Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria anual, etc.), y comunicaciones internas (manual de acogida, Intranet, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género, y para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.
Medida 4	Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de Acogida para las nuevas incorporaciones.
Medida 5	Reforzar la sensibilidad de los mandos intermedios en materia de conciliación (refuerzo de la comunicación con todas las medidas de conciliación), haciendo especial hincapié en que el cuidado de niños no es solo un rol femenino, y que las medidas de flexibilidad pueden ser disfrutadas igualmente por los hombres y mujeres.
Medida 6	Intentar, en la medida de lo posible, que en la participación de los empleados del ICO en actividades como paneles, charlas, conferencias, etc., exista diversidad de género.
Medida 7	Promover la inclusión como criterio de desempate en los pliegos de contratación el siguiente: "Contratación de empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

Objetivo 3: Informar y difundir las políticas de igualdad del ICO para fomentar el conocimiento de las mismas entre toda la plantilla y especialmente en la Dirección, los mandos intermedios y en el seno del comité de empresa con el fin de contribuir a su aplicación.

Medida	Indicador
Medida 1	Divulgar y difundir el II Plan de Igualdad del ICO para el pleno conocimiento de su personal. Adicionalmente, se confeccionará un díptico informativo del presente Plan de Igualdad para darlo a conocer a todo el personal .
Medida 2	Divulgar y difundir el II Plan de Igualdad del ICO para el conocimiento del mismo por parte de terceros ajenos al Instituto, procediendo su publicación en la web institucional .
Medida 3	Informar anualmente a los empleados del ICO del desarrollo y de los resultados del Plan de Igualdad.
Medida 4	Celebrar anualmente una reunión en el seno de la Comisión Paritaria para el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad a fin de garantizar su efectivo cumplimiento y pactar las medidas pertinentes para alcanzar tal fin.
Medida 5	Informar anualmente al Comité de Dirección sobre la evaluación del Plan de Igualdad.

Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida	Indicador
Medida 1 Mantener actualizados en los canales de comunicación interna de la empresa (Pórtico) los materiales de difusión sobre derechos, permisos, medidas y normativa relativas a la conciliación y la corresponsabilidad. Así como dar publicidad a las nuevas medidas y modificaciones de las mismas.	Sí/No Revisión Documentación Publicación actualizaciones
Medida 2 Implementar el teletrabajo y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº de acciones realizadas para la implantación Nº de teletrabajadores Nº horas teletrabajo
Medida 3 Evitar en la medida de lo posible, la convocatoria de reuniones de trabajo a partir de las 16:00 horas.	Publicidad de la Medida Nº de reclamaciones recibidas por incumplimiento
Medida 4 Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Nº de campañas realizadas
Medida 5 Elaborar una guía rápida sobre los permisos y medidas de conciliación de los que puede hacer uso la plantilla en caso de nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.	Si/No Guía realizada
Medida 6 Recoger y publicar anualmente los datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de hombres y mujeres por tipo de medida Publicado: Sí/No
Medida 7 Procurar que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días de asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.	Publicidad de la Medida Nº de reclamaciones recibidas por incumplimiento
Medida 8 Mantener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Fundación Más Familia, por ser una empresa comprometida con la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados.	Sí/No

Eje 5: Retribuciones

Objetivo: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medida	Indicador
Medida 1 Garantizar que la Dirección por Objetivos y el Sistema de Desarrollo Profesional no se vean afectados por situaciones de disfrute del permiso derivado del nacimiento y cuidado del menor.	Revisión de Políticas Sí/No
Medida 2 Realizar un análisis de la estructura salarial de los diferentes grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres realizando un seguimiento de las mismas por la Comisión Paritaria.	Sí/No Acta de la Comisión Paritaria
Medida 3 Los préstamos para la adquisición de vivienda solicitados, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada por guarda legal.	Revisión de Políticas Sí/No

Eje 6: Violencia de género

Objetivo: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Medida	Indicador
Medida 1 Participar en programas de información y campañas, con el objeto de aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género y contribuir a prevenir la violencia de género contra las mujeres.	Nº de acciones realizadas
Medida 2 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Revisión y actualización de documentación Sí/No
Medida 3 Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de tal situación.	Publicación: Sí/No Nº de solicitudes
Medida 4 Favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas víctimas de violencia de género, elaborando un procedimiento interno al efecto para tramitar su solicitud y difundiendo su existencia para el conocimiento de la plantilla.	Creación de protocolo interno: Sí/No Publicación protocolo: Sí/No
Medida 5 Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	Inclusión de garantías en el protocolo interno: Sí/No

Eje 7: Salud Laboral

Objetivo: Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y asegurar que disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

Medida		Indicador
Medida 1	Promover la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	Facilitar comunicación directa de embarazadas con el servicio de prevención: Sí/No
Medida 2	Difundir el protocolo frente al acoso laboral.	Publicación: Sí/No

7. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se realizará durante todo el desarrollo del mismo, de forma que se compruebe la consecución de los objetivos propuestos y, en su caso, pudieran corregirse o introducirse nuevas medidas o indicadores.

El seguimiento se realizará anualmente, mediante la elaboración de un informe de evaluación en el que se detallarán los avances del Plan en base a la medición de los indicadores recogidos en el punto anterior.

Dicho informe se entregará, junto a las propuestas de actuación, a la Comisión Paritaria, órgano al que le compete realizar el seguimiento continuo de la aplicación del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el art. 49 Bis del VI Convenio Colectivo del ICO.

Este mismo informe de evaluación se presentará anualmente ante el Comité de Dirección para conocimiento del mismo.

Por último, se procederá a divulgar el desarrollo y seguimiento del plan entre el conjunto de la plantilla.