

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025

de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología



CSV : GEN-abd5-850e-7c90-4dea-5dbb-f194-c540-f725

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : F

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Marco legal	4
1.2 Definiciones	6
1.3 Principios que rigen un Plan de Igualdad.....	9
2. COMPROMISO DE FECYT CON LA IGUALDAD	9
3. INFORME DIAGNÓSTICO.....	10
3.1 Objeto	10
3.2 Metodología	11
3.3 Análisis	12
4. OBJETIVOS DEL PLAN.....	17
5. ÁREAS DE TRABAJO Y ACCIONES	18
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	19
8. VIGENCIA DEL PLAN.....	20
9. FIRMA DEL PLAN	20



CSV : GEN-abd5-850e-7c90-4dea-5dbb-f194-c540-f725

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : F

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, F.S.P. (FECYT) es una fundación pública dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación. FECYT trabaja para reforzar el vínculo entre ciencia y sociedad mediante acciones que promuevan la ciencia abierta e inclusiva, la cultura y la educación científicas, dando respuesta a las necesidades y retos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Creada en 2001, la Fundación tiene como uno de sus objetivos incrementar el interés de la sociedad española por la ciencia, así como dar visibilidad a los resultados de la investigación científico-técnica y de la innovación financiados con fondos públicos.

FECYT trabaja para dar a conocer los proyectos científicos, las personas, los descubrimientos, la historia, los instrumentos, etc. En definitiva, la ciencia que se desarrolla en España, con el fin último de aumentar el interés de la sociedad española por la misma y, consecuentemente, el conocimiento, la valoración y la participación de la ciudadanía española en la ciencia.

Asimismo, dentro de sus objetivos estratégicos se encuentra el de Impulsar la perspectiva de género en ciencia e innovación y situar a las personas en el centro de la estrategia de FECYT. Bajo este epígrafe se recogen todas las políticas y programas orientados a las personas que forman parte de la Fundación que tienen como objetivo mejorar la motivación, el bienestar, la implicación, la sensación de pertenencia y el desempeño profesional, así como a interiorizar la orientación de servicio hacia la sociedad. Los valores, la cultura y el desarrollo de las personas que conforman FECYT son los elementos clave para el logro de sus objetivos. Por ello, es estratégico el impulso de políticas y acciones centradas en el desarrollo, reconocimiento, la igualdad y la mejora del bienestar.

Por otro lado, FECYT impulsará la perspectiva de género como organización comprometida con el principio de igualdad de género en ciencia e innovación según lo establecido en la nueva Estrategia de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como con las nuevas prioridades establecidas en el Espacio Europeo de Investigación e Innovación (ERA) y el programa Horizonte Europa.

Finalmente, la incorporación de la igualdad de género en todos los proyectos de FECYT supondrá un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.





El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención en la elaboración del Plan de Igualdad, entre los que se incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

1.1 Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales:

- La Unión Europea recoge la igualdad entre los géneros como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un



objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

- La Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impidan conseguirla. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.
- Posteriormente, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad.
- El 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, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que **contendrá al menos** las siguientes materias:

- a) Cultura organizativa.
- b) Procesos de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.



- d) Formación.
- e) Promociones.
- f) Condiciones de trabajo.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores (ET).

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en las políticas de recursos humanos de la organización, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de FECYT.

El Plan de Igualdad de FECYT tiene como fin dar cumplimiento a los requisitos legales tomando como referencia las citadas normativas.

1.2 Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.



Principio de igualdad de trato 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 de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



1.3 Principios que rigen un Plan de Igualdad

- **Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todo el personal en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas en el avance de la igualdad real.
- **Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho: “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- **Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.
- **Principio de prohibición del acoso sexual.**
- **Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.**
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en la que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo, que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se velará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.

2. COMPROMISO DE FECYT CON LA IGUALDAD

La dirección de FECYT quiere hacer público su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como muestra de garantía para su cumplimiento. Y se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad, en los términos y bajo los principios contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020.

La elaboración y aplicación de dicho Plan es iniciativa de la Fundación, si bien este ha sido objeto de negociación colectiva.



Es compromiso fundamental de la Fundación la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales. Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una fundación como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

FECYT velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación, desde la selección hasta 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, FECYT asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, toda persona que forme parte de FECYT está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Fundación, cualquier vulneración de este Principio que se pudiera conocer.

Las conductas de acoso por razón de sexo o sexual, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

Es deseo de la Dirección de FECYT poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la Fundación, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo en mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad de la organización.

3. INFORME DIAGNÓSTICO

3.1 Objeto

El objetivo de este documento es analizar la situación de FECYT en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la legislación vigente.

El documento que contiene el informe diagnóstico completo (Anexo I), así como un resumen ejecutivo del mismo (Anexo II), se adjuntan como anexos a este Plan de Igualdad para que puedan ser consultados todos los datos de manera detallada.

Se trata de dejar constancia del estado actual de la organización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera detallada, si bien no como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para la identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas (que actualmente constituyen este Plan de Igualdad) y, por



tanto, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Se recuerda que el objetivo del Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se analizan las características de la Fundación y su estructura organizativa y cultura, así como las características de la plantilla, los procesos de selección y contratación, lo relativo a clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta datos cuantitativos y cualitativos, así como la opinión de los distintos agentes implicados. Se trata de identificar cómo es la plantilla de FECYT para conocer qué desequilibrios existen entre mujeres y hombres y qué prácticas y aspectos deben mejorarse para lograr que la Fundación gestione sus recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades.

Este ejercicio de diagnóstico ha sido realizado por una consultoría externa a FECYT entre los meses de septiembre a noviembre de 2020. Los datos cuantitativos, relativos a la plantilla, reflejados en este informe corresponden a fecha 31 de diciembre de 2019, salvo que se especifique lo contrario.

3.2 Metodología

La metodología utilizada para la ejecución del diagnóstico de igualdad de FECYT, así como el informe del mismo, sigue las pautas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020, así como las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

La estructura del informe diagnóstico incluye un análisis exhaustivo de los procesos existentes, análisis estadístico de la plantilla, y análisis de la opinión de las personas (cualitativo – grupos focales- y cuantitativo -encuesta-). Las conclusiones extraídas del análisis de los mismos y, por último, las medidas de igualdad a tener en cuenta para fomentar la igualdad de oportunidades o paliar cualquier discriminación detectada. En todo caso, los resultados reflejados no pretenden aportar valoraciones sobre datos o procedimientos de trabajo, sino únicamente reflejar la realidad de la organización.

El proceso de diagnóstico se ha desarrollado de acuerdo con las siguientes fases:

1. Reunión inicial.
2. Análisis previo de legislación aplicable.
3. Análisis de la documentación aportada.
4. Entrevistas de investigación con las áreas implicadas en el proyecto de igualdad.
5. Análisis de datos cuantitativos aportados por la Fundación, relativos a composición de la plantilla.
6. Entrevista con la representación legal de la plantilla.
7. Medición de la voz de las personas por medio de celebración de 3 grupos focales.



3.3 Análisis

Según el análisis presentado en diciembre de 2020 (Anexo I), la plantilla de FECYT (119 personas) está constituida mayoritariamente por mujeres (72,3%) con una predominancia de las mismas en la franja de edad de entre 30 y 50 años (69%), mientras que el resto son mayores de 50 años (83%). No hay personas menores de 30 años.

Considerando datos de antigüedad, el mayor porcentaje tanto de hombres como de mujeres se concentra en el rango de más de 10 años de antigüedad (71 mujeres y 21 hombres). El menor porcentaje en ambos sexos es el rango de menos de 1 año de antigüedad (1 mujer y 3 hombres), lo que pone de manifiesto la apuesta de la organización por la estabilidad de la plantilla. Al igual que ocurre con la segmentación por edad, en todos los rangos de antigüedad, la presencia de mujeres es mayor a la de hombres, excepto en el rango de menos de 1 año de antigüedad (en este rango, el 75% son hombres).

La cultura de la organización incorpora, a nivel formal, a las personas como uno de los valores más importantes de la organización, con mención expresa a la igualdad de género (aspecto que se va a ir incorporando a todos los proyectos de la organización) ya que FECYT es una organización que trabaja proactivamente por la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en interno como en externo (OE.5 y OE.8).

La situación de partida en materia de igualdad es buena, considerando *inputs* internos, como la opinión de las personas, y externos, como el anteproyecto elaborado por el Tribunal de Cuentas.

El 85,5% de las 76 personas encuestadas recomendarían a una amiga o familiar mujer trabajar en FECYT (86,2% de mujeres y 84% de hombres), frente al 81,58% que se lo recomendaría a un amigo o familiar hombre (82,35% de mujeres y 80% de hombres). Comparando valoraciones medias, FECYT se visualiza como un mejor sitio para trabajar para una mujer que para un hombre, si bien la diferencia es mínima (0,04 sobre 5 puntos).

El 84,21% de la plantilla considera que mujeres y hombres reciben el mismo trato (82,35% de mujeres y 88% de hombres).

Procesos de selección y contratación

A la vista de la política de selección de personal y toda la sistemática generada en torno a esta, se descarta cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el proceso de selección y contratación. Igualmente, la redacción de las ofertas de empleo se realiza utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

En atención a los datos estadísticos sobre incorporaciones, se aprecia que el porcentaje de incorporación de mujeres es superior al de hombres (57% del total de incorporaciones en los últimos 3 años).

Al margen de las limitaciones impuestas a la contratación indefinida, la política de FECYT se orienta a la creación de empleo estable, con un 90% de contratación indefinida a tiempo completo.



Considerando los ceses, de nuevo la situación puede considerarse equilibrada: 65% de los ceses de los últimos tres años corresponden a mujeres.

La mayor parte de las bajas se sitúan en la franja de edad de entre 30 y 50 años (al igual que la mayor parte de la plantilla) y pertenecen a las categorías de dirección, mandos intermedios y resto de la plantilla, afectando a personas tanto con descendientes a cargo como sin descendientes a cargo. En todo caso, es necesario recordar que la causa de cese más frecuente es el cese voluntario.

En opinión de las personas encuestadas, mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de ser contratados (90,79% de la plantilla opinan así: 92,15% de las mujeres y 88% de los hombres). Existe también un amplio acuerdo respecto a que no se realizan, en las entrevistas de selección, preguntas personales (84,21% de respuestas favorables: 86,28% en el caso de las mujeres y 80% en el caso de los hombres).

Clasificación profesional

Considerando la realidad estadística de la organización, se observa como todas las categorías profesionales cuentan con más de un 60% de mujeres (a excepción de “responsable de unidad” que se queda en el 58%). Existen tres categorías profesionales (“alta dirección”, “coordinación” y “administración”) ocupadas en su totalidad por mujeres.

Analizando la distribución por niveles jerárquicos, las mujeres son de nuevo mayoría en todos los niveles: 83% en dirección, 60% en mandos intermedios y 74% en resto de la plantilla. Esta situación es una constante en el tiempo: en los últimos tres años la alta dirección ha estado formada mayoritariamente por mujeres (69% en 2017, 77% en 2018 y 82% en 2019).

Cruzando información sobre departamentos y nivel jerárquico, se observa como la mayor parte de estos tiene una plantilla mayoritariamente femenina (acorde con la distribución de la plantilla de la Fundación en su conjunto): “Dirección general” y “Dirección ciencia y sociedad” tienen una plantilla femenina en su totalidad, siendo las mujeres mayoría en todos ellos, a excepción de “Tecnología y Sistemas” (71% de hombres). Los departamentos más equilibrados, en cuanto a sexo, son “Coordinación gestión MUNCYT” (50%) y “Ciencia Internacional” (61% de mujeres).

La plantilla está de acuerdo en que no existe un reparto estereotipado de tareas, aunque la encuesta no vuelca resultados tan unánimes como los grupos focales. De acuerdo con sus resultados, el 78,95% de la plantilla está de acuerdo en que la Fundación no tiene preferencias sobre que un hombre o una mujer ocupen un puesto o realicen una determinada tarea (82,35% mujeres y 72% hombres).

Formación

Todo lo relativo a la gestión de la formación está claramente sistematizado. Tal y como se han definido las distintas fases y actividades del proceso, no cabe esperar ningún tipo de forma de discriminación directa o indirecta en su aplicación.



Tanto hombres como mujeres reciben formación, siendo mayoritarias las horas recibidas por mujeres (81% en 2018 y 75% en 2019). Las mujeres reciben más formación que los hombres en todas las categorías profesionales y también en todos los niveles jerárquicos, siendo especialmente significativa la diferencia en mandos intermedios.

Desde la visión de conciliación de la vida personal con las actividades formativas, el 66,6% de las horas de formación se imparten dentro de la jornada laboral, un 22,4% se imparten parcialmente dentro y fuera de la jornada laboral y solo el 11,0% restante se imparten fuera de la jornada laboral. Las mujeres participan de forma mayoritaria en los cursos impartidos tanto fuera de la jornada laboral, como parcialmente fuera de la jornada laboral.

Las mujeres son también quienes solicitan la mayor parte de los permisos para la concurrencia a exámenes (71%) y la mitad de las adaptaciones de jornada para formación (50%).

De acuerdo a la opinión de las personas, hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de recibir formación en FECYT. El 90,79% del personal encuestado está de acuerdo con esta percepción (90,20% de las mujeres y 92% de los hombres).

En opinión de las personas que participaron en el grupo focal, la formación ha mejorado sustancialmente en los últimos años, siendo hoy un punto fuerte de la Fundación.

Promociones

En el último año el número de promociones se ha multiplicado (10, casi el doble que en 2018 y 2017 juntos), recayendo la mitad de ellas en mujeres.

La categoría que centraliza la mayor parte de las promociones (6) es la de personal con categoría de técnico superior con 6 promociones (4 hombres y 2 mujeres), si bien también se han producido en personal administrativo (2 mujeres), personal técnico medio (1 mujer) y personal de coordinación (1 hombre). Se reparten en todos los niveles jerárquicos uno en dirección (1 hombre), 4 en mandos intermedios (2 hombres y 2 mujeres) y 5 en el resto de la plantilla (2 hombres y 3 mujeres).

No existen sospechas de que la situación personal pueda influir en las decisiones de promoción: 5 de las promociones corresponden a personas con descendientes a cargo (2 mujeres y 3 hombres) y otras 5 de personas sin descendientes (3 mujeres y 2 hombres).

Los datos recogidos en la encuesta revelan que el 80,26% de las personas considera que el género no es una limitación a la hora de lograr un ascenso o promoción (76,47% de las mujeres y 88% de los hombres).

Según los grupos focales, no se tiene información sobre los criterios objetivos que aplican en los procesos de decisión. Asimismo, se mencionan ejemplos de promociones asociadas al único departamento masculinizado (TIC), cuando no es la única área en que se producen.

Condiciones de trabajo

Todo lo relativo a las condiciones de trabajo de FECYT queda regulado por el convenio colectivo, sin detectarse ninguna forma de discriminación directa o indirecta al respecto. La Fundación cuenta, además, con un catálogo de medidas de conciliación (Catálogo EFR - Equilibrio, Flexibilidad y Respeto-) publicado en la intranet de la Fundación que recoge tanto lo



establecido en la legislación vigente y vinculante como aquellas medidas puestas en marcha, de manera voluntaria, por la organización como son la normativa de teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.).

La mayor parte de la plantilla trabaja 40 horas semanales. Cabe destacar que de las 18 personas que realizan una jornada inferior, bien por reducción de jornada o bien por tener un contrato a tiempo parcial, 16 son mujeres y solo 2 son hombres (89% de mujeres y 11% de hombres).

En cuanto a los datos de absentismo, la principal causa de este en 2019 ha sido la incapacidad temporal (33 mujeres y 7 hombres). Las mujeres representan el 82% de los absentismos, porcentaje superior a su presencia en la plantilla de FECYT (72%).

El absentismo se concentra en el tramo de edad entre 30 y 50 años, en personas con contratación indefinida, antigüedad superior a 10 años y titulación universitaria, lo que coincide con la población mayoritaria. En relación con el nivel jerárquico y la categoría profesional, la mayor parte del absentismo se da entre el “resto de la plantilla” y con categoría de “técnico superior”. El departamento con mayor incidencia de absentismo es “Estudios y prospectiva”.

Volviendo a la conciliación de la vida personal y profesional, la gestión de esta variable se considera un punto fuerte por parte de las personas participantes en los grupos focales.

Un 73,69% de las personas encuestadas considera que en FECYT disponen de la flexibilidad necesaria para conciliar su vida laboral y personal (64,71% de las mujeres y 92% de los hombres). El 77,63% (72,55% de mujeres y 88% de hombres) afirma conocer las medidas de conciliación existentes.

En cuanto al uso de las medidas de conciliación, el 76,31% de las personas encuestadas afirman poder utilizarlas sin encontrar barreras para ello (68,63% de mujeres y 92% de hombres). El 59,21% muestra satisfacción con las medidas existentes (56,96% de las mujeres y 64% de los hombres).

El 67,1% de las personas que respondieron a la encuesta (62,75% de las mujeres y 76% de los hombres) considera que utilizar las medidas existentes no es un freno para su desarrollo profesional.

En cuanto a la desconexión digital, el 71,05% (66,67% mujeres y 80% hombres) de las respuestas están de acuerdo con la afirmación “Siento que puedo desconectar de mi trabajo cuando termina mi jornada laboral, en fines de semana o durante las vacaciones”.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

No existen procesos específicos al respecto del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y medidas de conciliación específicamente dirigidas a hombres.

Aunque existen casos de reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares disfrutadas por hombres, los permisos de conciliación son disfrutados mayoritariamente por mujeres (70% del total). Estos permisos se concentran en la franja de edad entre 30 y 50 años, en personas con contrato indefinido, más de 10 años de antigüedad, en el nivel jerárquico de “resto de la plantilla”, la categoría profesional de “técnico superior” y personas con estudios



universitarios, lo que coincide con la plantilla mayoritaria. El departamento con mayor incidencia de permisos por conciliación es “Gerencia”.

Tal y como cabe esperar de este tipo de permisos, se concentran en plantilla con descendientes a cargo.

En cuanto a la percepción de las personas, existe una ligera diferencia entre la percepción sobre las posibilidades de tener una familia y trabajar en FECYT para mujeres y hombres, si bien esta es mínima (valoración global, sobre 5, de 4,49 para las mujeres y 4,55 para los hombres). El 86,84% de la plantilla considera que para las mujeres es posible tener familia y trabajar en FECYT (84,31% en opinión de las mujeres y 92% en opinión de los hombres), mientras que el 88,16% de las personas encuestadas consideran que la situación es posible para los hombres (88,24% de las mujeres y 88% de los hombres).

Infrarrepresentación femenina

La plantilla de la Fundación está constituida mayoritariamente por mujeres (72,3%). Esta situación de mayoría femenina ha sido así históricamente, tal y como pone de manifiesto la distribución de plantilla en los mayores rangos de antigüedad.

La representación sindical también está constituida mayoritariamente por mujeres (67%).

Las incorporaciones se producen de manera equilibrada (57% de mujeres en los últimos tres años) y suponen el 74% de la contratación indefinida (ligeramente por encima de su porcentaje de presencia en la plantilla).

Todas las categorías profesionales cuentan con más de un 60% de mujeres (a excepción de “responsable de unidad” que se queda en el 58%), estando algunas de ellas totalmente ocupadas por mujeres (“alta dirección”, “coordinación” y “administración”).

Así mismo, las mujeres son de nuevo mayoría en todos los niveles jerárquicos: 83% en dirección, 60% en mandos intermedios y 74% en resto de la plantilla.

Solo el departamento de “Tecnología y Sistemas” es mayoritariamente masculino (71% de hombres), si bien existe representación femenina. En el resto, la presencia femenina es mayoritaria, existiendo áreas totalmente feminizadas (“Dirección general” y “Dirección ciencia y sociedad”).

Las mujeres acceden también a promociones, en concreto, el 50% en 2019.

Retribuciones

Todo lo relativo a remuneración fija y variable queda sistematizado por el convenio colectivo, las tablas salariales y el sistema de retribución variable.

El hecho de que el sistema de retribución variable considera que los permisos de maternidad y paternidad se contabilizan como días efectivos de trabajo, constituye una buena práctica para luchar contra la brecha salarial de género.

Analizando los datos aportados sobre retribuciones, se observa que existe una ligera brecha a favor de las mujeres en el puesto de “director/a”, y una ligera brecha a favor de los hombres



en los puestos de “responsable de unidad” y “técnico medio”. El salario medio de mujeres y hombres en el puesto de “técnico superior” es muy similar.

Revisando la distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales, se observa que en todas las bandas salariales la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres, lo que es coherente con la composición de la plantilla. No obstante, analizando los datos de bandas salariales con compensaciones extrasalariales, se observa que en el caso de las mujeres la banda salarial más baja es la del tramo “de 14 001 a 18 000 euros” mientras que en el caso de los hombres la banda salarial más baja corresponde al tramo “de 24 001 a 30 000 euros”, lo que podría vincularse a la mayor presencia femenina en la categoría de personal de administración.

En opinión de las personas, podría existir cierta heterogeneidad en los salarios, pero no motivada por el género. Así, el 84,21% de la plantilla (78,43% mujeres y 96% hombres) considera que ser hombre o mujer no es un criterio para fijar los salarios.

Prevención, detección temprana y abordaje integral frente al acoso sexual y por razón de sexo

FECYT no cuenta con un protocolo específico de prevención, detección temprana y abordaje integral frente acoso sexual y por razón de sexo.

A pesar de ello, el 65,89% de las personas encuestadas (66,67% de las mujeres y 64% de los hombres) afirma saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo o si piensan que un compañero o compañera lo está sufriendo.

No se tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la organización.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotipados.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo y la eliminación de la brecha salarial de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y respetuoso con las personas.



5. ÁREAS DE TRABAJO Y ACCIONES

Todas las acciones previstas para el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se recogen en el Plan de Acción (Anexo III).

A continuación se enumeran las áreas de trabajo del Plan de Acción:

CULTURA ORGANIZATIVA

- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados.
- Crear la figura de Agente de Igualdad y hacerla accesible a toda la plantilla.
- Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Incluir en las convocatorias de empleo de manera explícita el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación indirecta, en todo el proceso de selección, con especial atención a las entrevistas individuales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Incorporar mujeres en las áreas donde no tengan ningún tipo de representación.
- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados.

FORMACIÓN

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Asegurar las posibilidades de formación de las personas en ejercicio de los derechos de conciliación.

PROMOCIÓN

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Promocionar el uso de los derechos de conciliación legalmente establecidos y las medidas puestas en marcha voluntariamente por la empresa también entre los hombres, impulsando con ello un reparto de tareas y responsabilidades familiares más equilibrado entre hombres y mujeres.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Asegurar la presencia femenina en aquellos puestos en que la mujer este infrarrepresentada.

RETRIBUCIONES

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor. Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Crear y aprobar un protocolo para la prevención, detección temprana y abordaje integral del acoso sexual por razón de sexo específico.
- Asegurar el conocimiento del protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y garantizar su eficacia.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, FECYT ha constituido formalmente una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a la representación de género.

Este comité de igualdad tiene entre sus funciones:

- Revisar los resultados del diagnóstico con el fin de poder establecer las acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la empresa.
- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla de la empresa qué personas constituyen dicha Comisión, así como la forma de contacto con las mismas.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a FECYT, englobando al total de la plantilla.



A todos los efectos, se incluye tanto el centro de trabajo existente a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia de este. Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

8. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se realizarán el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con frecuencia anual, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

9. FIRMA DEL PLAN

En Madrid, el 18 de mayo de 2021, por los siguientes componentes:

Por parte de la Fundación:

Xavier Eekhout, Técnico de Asesoramiento, Diplomacia y RRHH en Ciencia

Teresa Pérez, Responsable Unidad RRHH

Laura Rubio, Técnico de RRHH

Por parte de la representación de la plantilla:

Ignacio de la Lastra, Delegado de Personal

Marta Lestayo, Delegada de Personal

Estela Pérez, Presidenta Comité de Empresa



OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR	PLAZO	RESPONSABLE
CULTURA ORGANIZATIVA: - Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotipados típicos. - Crear la figura de Agente de Igualdad y hacerla accesible a toda la plantilla. - Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades	Dar a conocer el Plan de Igualdad de la Fundación , en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de FECYT y las actividades que proactivamente desarrolla para lograr la igualdad real.	Nº de comunicados difundidos en relación con el Plan de Igualdad.	Toda la vigencia del Plan.	RR. HH.
	Campaña de sensibilización del personal sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal. Se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Plan, implementando medidas a favor de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.	Nº de comunicados difundidos en relación con la integración de la perspectiva de género.	Toda la vigencia del Plan.	RR. HH.
	Creación de un espacio de 'Igualdad de género' en la Intranet de FECYT , un espacio común de difusión, información y consulta para todo el personal. Será un espacio para consultas sobre aspectos generales y novedades en materia de igualdad, estadísticas, recursos y material, información sobre formación, incluyendo información de relevancia como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y el catálogo de medidas de conciliación. Contendrá un formulario que sirva como "buzón de sugerencias" para que cualquier persona de la empresa pueda hacer sus aportaciones.	Creación del espacio "Igualdad de género" en la intranet (sí/no).	2021	RR. HH.



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

	Creación de la figura de Agente de Igualdad, como persona de referencia para cualquier cuestión relacionada con la igualdad de oportunidades. Difusión de sus funciones y los canales para contactar con ella, de modo que sea percibida como accesible para plantear cualquier cuestión, sugerencia o queja relacionada con la materia.	Designación de Agente de Igualdad (sí/no).	2021	Gerente
		Número de comunicados sobre / desde Agente de Igualdad.		
	Incluir de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico, etc.	Nº de documentos que de manera explícita hagan referencia a la igualdad de oportunidades.	2021	DG/Gerente
	Proporcionar a las nuevas incorporaciones el plan de igualdad	Incluirlo dentro del proceso de alta (sí/no).	2021	Agente de igualdad
	Elaboración de una encuesta sobre las acciones del Plan de igualdad de género, que refleje la opinión sobre el mismo. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.	Realización de encuesta a todo el personal (sí/no). 2022 encuesta concreta sobre el plan.	2022	Comisión de igualdad
	Inclusión en la encuesta de clima laboral, de cuestiones relativas a la igualdad de género en la organización. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.	Inclusión de preguntas en la encuesta de clima laboral (sí/no).	2023	RR. HH.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: - Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación indirecta, en	Formación específica desde la perspectiva de género al personal responsable de reclutamiento y selección (principalmente posibles miembros del órgano de selección), en la importancia de realizar la selección de personal bajo criterios no sexistas y objetivos, que	% de personas formadas.	2022	RR. HH.
		Nº de personas formadas (h/m).		



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

<p>todo el proceso de selección, con especial atención a las entrevistas individuales.</p> <p>- Realizar las ofertas de empleo de manera que se vinculen directamente con el principio de igualdad de oportunidades.</p>	<p>aseguren la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, con especial atención al proceso de entrevista.</p>			
	<p>Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada.</p>	<p>Inclusión/revisión en el texto de convocatorias de empleo en referencia a la igualdad de oportunidades (sí/no).</p>	<p>2021</p>	<p>RR. HH.</p>
	<p>Criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.</p>	<p>Establecimiento de criterios (sí/no).</p>	<p>2022</p>	<p>Gerente</p>
<p>FORMACIÓN:</p> <p>- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.</p> <p>- Asegurar las posibilidades de formación de las personas en ejercicio de los derechos de conciliación.</p>	<p>Taller en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal, comenzando por aquellas personas con equipos a su cargo, con el objetivo de establecer unas bases técnicas sobre qué es igualdad, qué es discriminación, estereotipos y sesgos de género, etc. El objetivo es que todo el personal, progresivamente, este formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.</p>	<p>% de personas formadas por categoría profesional.</p>	<p>2022-Toda la vigencia</p>	<p>RR. HH.</p>
		<p>Nº de personas formadas (%h/%m).</p>		



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

	<p>Elaboración una de una guía didáctica sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que evite sesgos y estereotipos de género. Sensibilizar e instaurar el valor del lenguaje inclusivo y no discriminación mediante la implantación de una comunicación adecuada dentro de la organización ya sea en sus manifestaciones verbales, escritas o de cualquier naturaleza.</p>	Creación y difusión de la guía didáctica (sí/no).	2022	Comunicación
	<p>Promoción de la formación durante el ejercicio de los derechos de conciliación: posibilitar que el personal que se encuentre disfrutando de algún derecho referente a la conciliación (bajas de maternidad o paternidad, incapacidades temporales por riesgo durante el embarazo, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de descendientes, etc.) pueda asistir a las actividades formativas previstas, o bien recibirlas a modo de “refresco” una vez se incorpore de vuelta.</p>	% de personas que disfrutan medidas de conciliación y participan en acciones formativas, respecto al total de personas con medidas de conciliación.	Toda la duración del Plan.	RR. HH.
<p>PROMOCIÓN: - Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.</p>	<p>Comunicación proactiva de los criterios objetivos de aplicación en las promociones internas, de modo que sean conocidos por toda la plantilla. Se recomienda también comunicar las promociones realizadas, para poner en valor como estas se reparten entre mujeres y hombres y alcanzan a todas las categorías profesionales y niveles jerárquicos.</p>	Nº y % de comunicaciones que hagan referencia a los criterios para promocionar internamente.	Toda la vigencia del Plan.	RR. HH.
<p>CONDICIONES DE TRABAJO: - Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación.</p>	<p>Identificación de nuevas necesidades y expectativas en materia de conciliación, análisis y toma de decisiones en relación con estas: una vez identificadas nuevas necesidades y expectativas de la plantilla en términos de conciliación, las mismas podrán estudiarse valorando la viabilidad de poner en marcha nuevas medidas o mejorar las existentes (por ejemplo, teletrabajo) en el contexto del</p>	Nº de necesidades detectadas y nº de medidas tomadas para afrontarlas.	2021	RR. HH.



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

	Modelo efr, para seguir mejorando la satisfacción de las personas en relación con la conciliación.			
	Diseñar e implantar un protocolo de desconexión digital como medida de apoyo a la conciliación.	Aprobación del protocolo de desconexión digital (sí/no).	2022	
		Nº de comunicaciones en relación con el protocolo de desconexión digital.		

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA, PERSONAL Y LABORAL: - Promocionar el uso de los derechos de conciliación legalmente establecidos y las medidas puestas en marcha voluntariamente por la empresa también entre los hombres, impulsando con ello un reparto de tareas y responsabilidades familiares más equilibrado entre hombres y mujeres.	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral , realizando campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar de los mismos por ambos progenitores (ej. lactancia) o ampliándolos en el caso de que se trate de permisos tradicionalmente disfrutados por mujeres, que puedan incrementarse en el caso de que los disfrute un hombre (por ejemplo, días extra de permiso en caso de que la madre ceda al padre parte de su permiso por maternidad).	Nº de comunicaciones realizadas.	2022	RR. HH. (EFR)
--	--	----------------------------------	------	---------------



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA: - Asegurar la presencia femenina en aquellos puestos en que la mujer este infrarrepresentada.	Priorización del sexo menos representado, en los procesos de selección y promoción interna, a igualdad de cualificación y experiencia de las candidaturas, hasta equilibrar el número de mujeres y hombres en aquellas categorías en que no lo están.	Nº de personas (h/m) por grupo profesional.	Toda la vigencia del Plan.	RR. HH.
RETRIBUCIONES: - Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor. Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.	Auditoría salarial periódica, con perspectiva de género, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, una vez se publiquen las guías y herramientas del Ministerio.	Auditoría salarial realizada (sí/no). Brecha salarial (sí/no).	2022	RR. HH.
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: - Asegurar el conocimiento del Protocolo de prevención de	Difusión del protocolo de prevención del acoso a toda la plantilla a través de acciones de comunicación y formación.	Nº de comunicaciones.	Toda la duración del Plan.	RR. HH.



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF

situaciones de acoso laboral y sexual y garantizar su eficacia.				
---	--	--	--	--



CSV : GEN-491d-6c45-4914-483c-ea2d-d6a9-6257-7413

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA JOSÉ MARTINEZ MODRÓN | FECHA : 25/05/2021 13:14 | NOTAS : F

FIRMANTE(2) : INMACULADA AGUILAR NACHER | FECHA : 27/05/2021 09:02 | NOTAS : CF