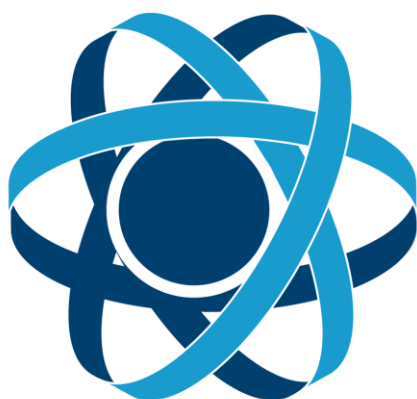




PLAN DE IGUALDAD DE FICYT



FICYT

Contenido

<u>1.</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>3</u>
<u>2.</u>	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</u>	<u>6</u>
<u>3.</u>	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	<u>7</u>
<u>4.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	<u>8</u>
<u>5.</u>	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>19</u>
<u>6.</u>	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>21</u>
<u>7.</u>	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	<u>42</u>
<u>8.</u>	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	<u>43</u>
<u>9.</u>	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	<u>44</u>
<u>10.</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>	<u>47</u>

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	FICYT
NIF	G33053604
Domicilio Social	C/Cabo Noval,11 33007 Oviedo Asturias
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	1984
Responsable de la entidad	
Nombre	María Ángeles Alvarez González
Cargo	Directora
Teléfono	985207434
Correo electrónico	angeles@ficyt.es
Responsable de igualdad	
Nombre	Guadalupe Fernandez-Tresguerres Hernández
Cargo	Responsable de Administración
Teléfono	985207434
Correo electrónico	guadalupe@ficyt.es
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Actividades de investigación científica y técnica
CNAE	72.11.- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología.
Descripción de actividad	La misión de FICYT es promover, incentivar y promocionar aquellas actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación de todos los aspectos de la vida económica y social, que puedan contribuir al desarrollo y mejora de las condiciones de vida de la comunidad asturiana.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito autonómico

DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	11	Hombres	5	Total	16
Centros de trabajo	Único: CL CABO NOVAL 11 1-C					
Facturación anual	1.500.000-3.000.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se han obtenido aún certificados y reconocimientos en igualdad					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

DESCRIPCION DE LA ENTIDAD.

La Fundación para el Fomento en Asturias de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología (en adelante, la Fundación o FICYT) es una institución de carácter fundacional privado y cultural, sin ánimo de lucro, que se constituye con carácter indefinido el 13 de febrero de 1984 a propuesta del Presidente del Principado de Asturias y con la participación de las Cámaras de Comercio y 28 empresas regionales. Está inscrita en el Registro de Fundaciones Docentes y Culturales de interés general del Principado de Asturias con el número 33/FDC0035.

Su objeto fundacional consiste en promover, incentivar y promocionar aquellas actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en todos los aspectos de la vida económica y social, que puedan contribuir al desarrollo y mejora de las condiciones de vida de la comunidad asturiana. Para el cumplimiento de este objetivo, la FICYT desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Impulsar y fomentar las labores investigadoras y de innovación.
- Colaborar en la organización y coordinación del potencial científico y técnico de Asturias.
- Apoyar la transferencia de los resultados científicos y de tecnología de los Centros de Investigación a la industria, la agricultura y los servicios.
- Realizar actuaciones de apoyo o colaboración con las distintas administraciones en el desarrollo de programas de I+D+i.

□ Impulsar la creación y desarrollo de infraestructuras científico-tecnológicas que sirvan de soporte a la realización de actividades de I+D+i.

□ Promover o realizar actuaciones que puedan contribuir a la consecución de nuevos procesos, sistemas y productos para todos los sectores de la economía. Las principales actividades que realiza son las siguientes:

□ Gestión del Plan de Ciencia Tecnología e Innovación (PCTI) desarrollado por el Gobierno del Principado de Asturias.

□ Coordinación y gestión del proyecto Galactea Plus, miembro de la Enterprise Europe Network.

□ Oficina de Proyectos Europeos.

Durante 2018, el Patronato acordó la ampliación del fondo social de la Fundación para que el Principado pase a tener el 60% y pase a integrarse en el Sector Público autonómico.

El 29 de junio de 2020 se firmó entre la FICYT y el Principado de Asturias, a través de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad, un Contrato Programa para hacer efectiva la contribución de FICYT al fomento y ejecución de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, así como para proporcionarle durante el periodo 2020-2023 los recursos y medios necesarios para las convocatorias de subvenciones para las que ha sido habilitada. Su órgano de gobierno, administración y representación es el Patronato, que está formado por el Principado de Asturias, la Universidad de Oviedo y el SESPA.

Su plantilla es mayoritariamente femenina; aun así, entiende el compromiso que la igualdad de género supone e impulsa de forma voluntaria este plan de igualdad, que dejará la puerta abierta a cualquier medida presente y futura para la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Responsable de Plan de Igualdad es:

Nombre	Guadalupe Fernandez-Tresguerres Hernández
Cargo	Responsable de Administración
Teléfono	985207434
Correo electrónico	guadalupe@ficyt.es

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son, por un lado, GUADALUPE FERNANDEZ-TRESGUERRES HERNANDEZ, en representación de la parte empresarial y EMMA FERNÁNDEZ ALONSO (UGT).

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de FICYT, haciéndose extensible a aquellos trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es autonómico, dado que todos los centros de trabajo de FICYT se encuentran ubicados en el Principado de Asturias.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su registro.

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

1. Procesos de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
10. Seguridad, salud laboral y equipamientos.
11. Violencia de género.
12. Comunicación inclusiva y no sexista.

Los datos para la elaboración del diagnóstico son los recogidos durante el mes de diciembre de 2021. Las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos,

en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

La FICYT cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de 16 **personas trabajadoras**, 5 hombres (31,25 %) y 11 mujeres (68,75 %).

Respecto a la **edad**, observamos cómo la franja de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentra entre los 46 y más años, franja en la que hay 12 personas, 5 de ellas hombres. La edad media de las mujeres es inferior a la de los hombres, ya que las 4 personas que cuentan con menos de 45 años son mujeres.

Respecto a la **antigüedad**, el 93,75 % del equipo humano, 5 hombres y 10 mujeres, llevan más de 6 años trabajando en la entidad. Sólo una persona, una mujer, lleva menos de 6 años en la entidad.

Todas las personas trabajadoras (el 100%) cuentan con contrato **fijo**.

El 37,5% de la plantilla tienen **cargas familiares**, mientras que el 62,5% no las tiene. De entre las personas con responsabilidades familiares el 66,66 % (4) son mujeres y el 33,33% (2) son hombres.

Los datos respecto al **nivel de estudios** muestran que 14 de las 16 personas de la plantilla (el 87,5%) cuentan con estudios universitarios, de ellos, 10 son mujeres y 4 hombres. El resto de la plantilla, 2 personas, un hombre y una mujer, tienen estudios de Formación Profesional Superior (12,50%).

En el momento de realizar el diagnóstico la totalidad de la plantilla (100%), realiza una jornada laboral a tiempo completa.

Respecto a la contratación indefinida, no hay diferencias de género: el 100 % de la plantilla tiene contratos fijos (31,25% hombres y 68,75% mujeres).

No se observan diferencias a tener en cuenta en la **distribución de las distintas categorías por género**: existe equidad en los puestos directivos intermedios (un hombre y una mujer); entre el personal técnico, al haber mayor representación femenina, el 66,66% del total de esta categoría (9 personas) lo ocupan las mujeres, mientras que solo el 33,33% son hombres, mostrando que no hay restricciones al acceso a los distintos puestos de responsabilidad por razón de sexo; el personal administrativo lo representan cuatro personas trabajadoras, tres mujeres (75%) y un hombre (25%). Sumando el personal técnico y el administrativo vemos que hay un porcentaje más elevado de mujeres en estas categorías, siendo un total de 9 mujeres frente a 4 hombres, por tanto, un 69,2% de mujeres, frente al 30,8 % de hombres.

Respecto a las **horas trabajadas**, la totalidad del equipo humano (5 hombres y 11 mujeres) trabajan 37,5 horas semanales en horario de invierno y 35 horas semanales, en horario de verano.

Todas las personas trabajadoras tienen el mismo **tipo de horario** y no hay turnos de trabajo.

Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras que lo han solicitado durante el último año.

En cuanto a la **promoción**, dos personas han promocionado en el último año, un hombre y una mujer, representando el 50% de los ascensos en la entidad para cada sexo.

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes **conclusiones**:

Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.

Nos encontramos con una entidad de **16 miembros** en los que **el 68,75%** son **mujeres**, por lo que no cuenta con una representación equilibrada

entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras, caracterizándose así la entidad por su feminización.

No se observan diferencias sustanciales respecto a la **edad** del equipo humano, siendo la edad media de las mujeres de 49,8 y la de los hombres de 54,6. A la vez, son las mujeres las que mayores **cargas familiares** tienen, por lo que no se observa ningún problema en la entidad respecto al cumplimiento efectivo de las medidas de conciliación establecidas.

En cuanto a la antigüedad el 93,75 % del equipo humano lleva más de 6 años trabajando en la entidad, siendo 15 personas, el 33,33% hombres y el 66,66% mujeres, por lo que se observa permanencia similar entre géneros en el puesto de trabajo.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo. El 75% de los trabajadores (8 mujeres y 4 hombres) tienen estudios universitarios.

En cualquier proceso de **selección, contratación y promoción**, se utilizan siempre criterios de igualdad, mérito y capacidad por lo que no existe discriminación por razón de género.

Siempre se ha procurado y se asegura en la difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción, el uso de un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista.

No ha habido en el último año ninguna baja por maternidad o paternidad. Sí han existido permisos por fallecimiento de familiar, enfermedad grave, asistencia al médico o acompañamiento de familiares a cargo y otras medidas de conciliación.

Clasificación profesional.

La FICYT presenta una estructura de plantilla mayormente feminizada en su conjunto, con un **68,75% de representación femenina**, siendo el total de la plantilla 5 hombres y 11 mujeres.

Al analizar las categorías profesionales observamos que hay 4 categorías: una dirección ocupada por una mujer; 2 puestos de dirección intermedia ocupados por una mujer y un hombre, existiendo paridad en esta categoría; 9 puestos de personal técnico, con 6 mujeres y 3 hombres, por lo que las mujeres representan el 66,66% del total del personal técnico mostrando que acceden a categorías de puestos de responsabilidad con igualdad; y 4 puestos administrativos, siendo 3 mujeres y un hombre.

Sumando el personal técnico y el administrativo vemos que hay un porcentaje más elevado de mujeres en estas categorías, siendo un total de 9 mujeres frente a 4 hombres, por tanto, un 69,2% de mujeres, habiendo una menor representación masculina.

Los datos obtenidos permiten deducir que **no hay segregación horizontal ni vertical** en cuanto a la clasificación profesional.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos.

En FICYT hace tiempo que no se producen vacantes, pero los canales usados para dar difusión a los puestos de trabajo son, además de la página web de la entidad, el portal de transparencia del Principado de Asturias.

Se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres, de hecho, en el último año ha habido dos promociones, siendo una de las personas que ha ascendido una de las trabajadoras de la entidad.

Formación.

Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras que lo han solicitado durante el último año.

El plan de formación recogido en el Manual de Calidad de la entidad se recoge la necesidad de contar con formación continuada y aprendizaje permanente como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y desarrollo personal.

La FICYT fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende a cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.

La entidad participa en el coste de la formación de las personas integrantes del equipo humano.

Anualmente y para la elaboración del plan de formación de FICYT, se elabora un calendario con la formación prevista, del que se informa a las personas trabajadoras. Esto no impide que se puedan desarrollar otro tipo de cursos formativos, si existe demanda por parte de las personas trabajadoras a lo largo del año.

Durante el pasado año se registraron solicitudes individuales de formación.

Todo el equipo humano que lo ha solicitado ha participado en cursos de formación en el último año, no pudiendo observarse diferencias de asistencia de uno u otro sexo, fomentando la entidad la máxima participación de todo el equipo.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos, en tanto que el tamaño de la plantilla permite una difusión casi instantánea de la información.

Promoción profesional.

En el último año se ha producido la **promoción de dos trabajadores, un hombre y una mujer**, con modalidad de contrato fijo a tiempo completo.

Se fomenta desde la FICYT la promoción interna de los y las trabajadoras. El volumen de la plantilla y de la actividad implica una estabilidad en funciones y puestos.

Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de la FICYT, en tanto **no aplica diferencias salariales** entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

Los salarios corresponden al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, si bien determinados aspectos de las condiciones salariales son modificados en función de las directrices dadas por el Principado de Asturias, ya que la Fundación pertenece al sector público autonómico.

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

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las y los trabajadores.

Por ejemplo, se ofrece la posibilidad de teletrabajo para el cuidado y acompañamiento de familiares de primer grado, flexibilidad horaria de una hora en la entrada y salida al trabajo, adaptación de jornada para el cuidado de familiares y, en definitiva, cualquiera de los derechos para el ejercicio corresponsable del cuidado familiar.

Infrarrepresentación femenina.

No se observa infrarrepresentación femenina representando **las mujeres el 68,75% del total** de la plantilla. No existiendo tampoco infrarrepresentación femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo. En todo caso, se ha acordado la implantación del preceptivo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, cuyo contenido se adjunta al presente Plan.

Comunicación.

La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones de equipo, correo electrónico y a través de las Instrucciones internas.

Riesgos laborales y salud laboral.

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones, ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el I Plan de Igualdad permitirá adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años. Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

Violencia de Género

La FICYT no contaba con un protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género en el seno de la organización, pero se incluye su aprobación en este plan de igualdad.

AUDITORIA SALARIAL

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

Para la realización de la auditoría salarial han sido analizados los siguientes factores:

- ⇒ Distribución del personal.
- ⇒ Puesto de trabajo.
- ⇒ Clasificación profesional.
- ⇒ Antigüedad.
- ⇒ Desempeño.
- ⇒ Tipo de contrato.
- ⇒ Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- ⇒ Tipo de jornada.
- ⇒ Estudios.
- ⇒ Situación personal.
- ⇒ Beneficios sociales.
- ⇒ Salario base.
- ⇒ Retribuciones extrasalariales.

- ⇒ Complementos salariales totales.
- ⇒ Complementos no salariales totales.
- ⇒ Días con baja laboral.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de la FICYT el mismo horario estipulado.

Se observa asimismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Respecto a los sueldos, hay equiparación de sueldos en las distintas categorías, sin brecha salarial real.

Toda la plantilla trabaja 37,5 horas semanales durante la jornada de invierno y 35 horas semanales durante la de verano.

El primer cálculo realizado para determinar la existencia de brecha salarial ha sido la diferencia en la tasa de pago por hora entre hombres y mujeres.

Hemos creído conveniente excluir del cálculo la directora de la organización porque consideramos que las características del puesto conllevan un desempeño y responsabilidad que no pueden asemejarse a ningún otro dentro de la organización y nos daría una visión distorsionada del resultado.

La organización tiene un promedio de tasa de pago por hora de los hombres de 29,14€ y un promedio de tasa pago hora de las mujeres de 27,61€. Esta diferencia, un 5,5%, no es significativa y viene determinada por las diferentes responsabilidades y tareas acometidas y por la antigüedad del personal.

En segundo lugar, se ha analizado la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado cuatro categorías: nivel directivo (una mujer), nivel directivo intermedio compuesto por un hombre y una mujer, el personal técnico, formado por tres hombres y seis mujeres y por último el personal administrativo que cuenta con un hombre y tres mujeres. Sólo la antigüedad explica las diferencias salariales entre categorías.

En cuanto al nivel directivo intermedio no existe brecha salarial de género, se aprecia claramente que el salario percibido por la mujer es superior al del hombre y también su antigüedad en la organización. En la categoría de personal técnico, formada por tres hombres y seis mujeres, los cálculos arrojan una brecha del 20%, es decir, los salarios de los hombres son un 20% superiores a los de las mujeres.

Aquí, debemos hacer la siguiente aclaración: últimamente se han integrado en esta categoría más mujeres que hombres y estas nuevas incorporaciones, lógicamente, conllevan menor antigüedad, lo que determina la diferencia. De hecho, el último técnico varón incorporado data una antigüedad de 2002, mientras que la última mujer difiere su antigüedad a 2016, no pudiendo hablar de brecha salarial de género en ninguna de las categorías profesionales antedichas. En relación con el personal administrativo, formado por un hombre y tres mujeres, el salario del hombre es un 13% superior al de las mujeres, por corresponder con una categoría superior (oficial administrativo primera para el hombre y oficial administrativo segunda para mujer).

En el cálculo de la brecha salarial se excluye a la directiva de la fundación por los motivos que se explican en la auditoría salarial.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas. El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007): **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso y por razón de sexo.**

Previamente, se procederá a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se realizarán análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario datos que puedan revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres.

FICYT pondrá en marcha las actuaciones que sean necesarias en cada caso, centrándose en la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.
- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y estableciendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.
- Facilitar la conciliación personal y laboral: haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.
- Garantizar la salud laboral: defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Defender nuestros valores: en definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen empresarial y valores que conforman nuestra cultura.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

6.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada	Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización, asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción y contratación.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	<p>*Verificación, en su caso, de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</p> <p>*Número total de procesos de selección realizados.</p> <p>*Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</p> <p>*Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>*Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</p>

	*Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
--	---

Canales de comunicación de ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Canales empleados y número de personas a las que llegan con los datos desagregados por sexos.

Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad

Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Análisis de un muestreo y porcentaje de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

6.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Se revisará el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto para proponer las medidas correctoras correspondientes, si las hubiera, y se ajustará la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas, si procede.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Número de medidas propuestas y puestas en marcha. *Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. *Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras utilizadas.

6.3 FORMACIÓN:

Área de actuación: Formación

Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	<p>Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.</p> <p>Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la 	

jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.

- 📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la plantilla de la empresa en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal y comunicación o cualquier otra responsabilidad ateniende a la implantación de medidas de igualdad. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. Mención especial a la comisión instructora del protocolo de acoso sexual*, con formación específica en dicha materia, así como en violencia de género.
Personas destinatarias	Dirección, mandos intermedios, personas responsables de la gestión de personal y cualquier otra con responsabilidad en implantación de medidas de igualdad.
Tiempo de desarrollo	Un año *Seis meses
Fecha prevista de implantación	Desde registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Número de medidas propuestas y puestas en marcha. *Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. *Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. *Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral,

	<p>señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>*Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p>
--	---

Formación tras bajas y excedencias

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Facilitar el acceso a la formación de reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras una baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia, cuando lo soliciten o se produzcan cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo el impacto de los mismos y facilitando su reincorporación al trabajo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Porcentaje de hombres y mujeres formadas. *Número de veces que se aplica.

Formación dentro de la jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación garantizando el fomento de la igualdad
Descripción detallada	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, facilitando el acceso a las trabajadoras y a los trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, siempre que sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o de cara a su desarrollo profesional.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.

Evaluación de desempeño

Objetivos que persigue	Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.
Descripción detallada	Realizar la evaluación de desempeño para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
Personas destinatarias	Responsables de departamento o área
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Necesidades formativas detectadas. *Medidas adoptadas para facilitar la formación.

Formación en lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Un año

Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.

6.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL:

En cuanto a la promoción profesional, la FICYT cuenta con una mayoría de plantilla femenina que además ocupa los puestos de responsabilidad y dirección por lo que, a la fecha, entendemos que se garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad. Siendo así, sin embargo, resultaría que el sexo menos representado es el masculino, por lo que se compromete a que en el futuro pueda equilibrar esta situación con la presencia de más hombres.

Haciendo eco de lo previsto en El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tenemos en cuenta que en las empresas feminizadas existe la falsa creencia de que no es necesario adoptar medidas de igualdad porque el alto porcentaje de mujeres en la plantilla evidencia que no tienen dificultades de acceso y que están presentes en toda la empresa y así se concluye que **no es el número de mujeres sino el equilibrio entre mujeres y hombres, en número, condiciones laborales y ocupación, lo que determina la igualdad.**

Aún en nuestra entidad es clara que no existe segregación vertical, pues la mayoría de los puestos de dirección están ocupados por mujeres, y tampoco se detecta segregación horizontal; en términos generales, los puestos técnicos son desempeñados por mujeres en su mayoría. Sí es cierto que la persona asignada al puesto de informática es un hombre y desde este punto de vista sí podríamos hablar de una segregación horizontal no elegida, por lo que resulta de interés difuminar esa

impresión: puestos tecnológicos ocupado por hombres y habremos de centrar nuestro objetivo en que *ad futurum* el puesto o puestos tecnológicos sean ocupados por mujeres y aumente la presencia de hombres entre los puestos de técnicos de proyectos.

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.



Medida

Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA:

En FICYT, lejos de existir infrarrepresentación femenina, estamos ante un entidad mayoritariamente dirigida y representada por mujeres, por lo que se procurará la inclusión de hombres en futuras contrataciones y, en concreto, para los puestos técnicos representados por hombres.

Prevedemos que la actuación principal debe dirigirse a nuestro entorno, pues consideramos que se trata de una situación social, esto es, la segregación viene determinada por la propia estructura social que se vuelca como *una característica del mercado laboral en todo el mundo y está relacionada, directamente, con estereotipos de género que definen qué se considera propio de las mujeres y los hombres y los ámbitos donde deben desarrollar sus actividades. Y así, se espera, y se considera natural, que las mujeres centren su actividad en aquellos sectores en que predominen las relaciones interpersonales y los hombres en aquellos que requieran la aplicación de la fuerza o la tecnología.* Se nos antoja necesario abordar la adopción de medidas de igualdad de influencia en nuestro

entorno a través de acciones de sensibilización en centros de formación, visibilizando la presencia de mujeres en sectores masculinizados y viceversa.

Área de actuación: Infrarrepresentación masculina

Objetivo	Medida
<p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).</p>	<p>Información a los portales de empleo, agencias de colocación, consultoras, ayuntamientos, etc. sobre nuestra política de igualdad de oportunidades.</p> <p>Envío de cartas a institutos que cursan titulaciones relacionadas con informática o ingeniería informática, con objeto de captar personal femenino que pueda realizar las prácticas en nuestras instalaciones y posteriormente pueda formar parte de nuestra plantilla</p> <p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. 📍 Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. 📍 Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. 	

6.5 SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	<p>Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.</p>
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. 📍 Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. 📍 Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. 	

Perspectiva de género

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.

Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia. *Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Cambios de puesto durante el embarazo

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se ha cambiado de puesto.

6.6 RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Un año
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Las personas encargadas Empleo de procedimiento valoración de puestos según la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<p>*Adecuación del procedimiento de selección indicado por el Gobierno del Principado de Asturias (Instrucciones de la Consejería de Hacienda de 27/4/2016).</p> <p>*Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres</p> <p>*Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben</p> <p>*Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo</p> <p>*Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.</p>

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Actualizar anualmente el estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los

	hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Un año
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas Contratación de estudio a consultoría externa mediante procedimiento público
Indicadores de seguimiento	Verificación del Estudio salarial.

Definición de la retribución variable

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Definir los conceptos que integran la retribución variable y garantizar que los criterios para su devengo respeten la perspectiva de género. Las diferencias retributivas sólo estarán justificadas en el caso de complementos salariales que reconozcan la calidad o el puesto de trabajo, así como aquellos que sean considerados "ad personam" por situaciones derivadas del Convenio de aplicación.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Un año
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Verificación del Estudio salarial.

Garantizar la no discriminación

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Garantizar la no discriminación salarial en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo o por lactancia.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Un año
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Verificación a través del registro salarial anual

6.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El I Plan de Igualdad de la FICYT acomete, frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, la aprobación de un Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia para garantizar su prevención, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones

Su texto puede consultarse a través de la página web de la FICYT. Si bien se adjunta al presente plan como **ANEXO Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.**

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida
<p>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p>	<p>Se ha elaborado el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT, documento independiente y ya público.</p> <p>Formación específica de la comisión instructora</p> <p>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>
<p>Indicadores</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 📍 Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 📍 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. 	

6.8 APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se trata de un área de mejora y aunque la FICYT esté compuesta por una plantilla feminizada y no se hayan producido casos de violencia de género, se compromete a impulsar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

Como **medida** se propone elaborar un texto que refunda los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Y, de conocer algún caso, se ofrecerá acompañamiento y/o asesoramiento a las personas que pertenecen a esta entidad y sean víctimas de violencia de género.

Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
<p>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición deberá estar debidamente acreditada.</p> <p>Garantizar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección.</p> <p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificar la elaboración o no del documento previsto. 📍 Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado. 	

6.9 COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
<p>Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p>	<p>Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p> <p>Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</p> <p>Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad en la web.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Número de publicaciones revisadas y actualizadas. 📍 Número y tipo de cambios realizados. 📍 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 	

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Las comunicaciones y publicaciones de la empresa se desarrollarán a través del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, eliminando imágenes y comunicación visual que represente a un sexo u otro en caso de contener estereotipos de género (en páginas web, folletos informativos, tarjetas, comunicaciones corporativas, etc.).
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas

Indicadores de seguimiento	<p>*Número de publicaciones revisadas y actualizadas</p> <p>*Número y tipo de cambios realizados</p> <p>*Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</p>
----------------------------	---

Revisión de lenguaje e imágenes de las comunicaciones

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de medios revisados y modificados (en caso necesario).

Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Se elaborará una guía de comunicación no sexista de cara a facilitar procedimientos y metodología claros para evitar este tipo de lenguaje.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento

Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Publicación de la Guía.


Es importante corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, tales como el ejemplo hipotético que se expone:

Supuesto o circunstancia	Incorrecto	Correcto
Referencia a determinados puestos de trabajo	“señora de la limpieza”	“personal de limpieza” (no dar por hecho que son mujeres).
	“el chico de mantenimiento”	“personal de limpieza” (no dar por hecho que se trata de hombres)

6.10 OTRAS MEDIDAS:

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

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

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).
	
Indicadores	

- 📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Objetivos que persigue	<p>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre el reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares</p>
Descripción detallada	<p>Garantizar que las medidas de conciliación promovidas por la organización puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que correspondan exclusivamente a uno de los dos géneros.</p> <p>Inversión de roles tradicionales: si en caso de urgencia por asuntos familiares o personales avisamos a la mujer.</p>
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	<p>Personas encargadas</p> <p>Buzón de sugerencias como medio de comunicación interna</p> <p>Encuestas para detectar nivel de integración de la política de integración en la entidad.</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de medios revisados y modificados (en caso necesario)</p> <p>Numero de encuestas realizadas</p>

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al año para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad. El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de FICYT a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran. Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan. Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Objetivo	Medida	Fecha puesta en marcha
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización, asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción y contratación.	Desde la publicación del I Plan de Igualdad
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Desde la publicación del I Plan de Igualdad
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.	Desde la publicación del I Plan de Igualdad
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Revisar un sistema de valoración de puestos de trabajo en consonancia con las instrucciones de la Consejería de Hacienda de 27/4/2016.	Primer semestre 2023
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.	Desde la publicación del I Plan de Igualdad
Determinar las barreras que impiden la promoción de las mujeres.	Realizar un estudio en la empresa que determine las posibles barreras para la promoción de las mujeres y cómo acabar con estas (seguimiento de promociones, encuestas, análisis del perfil de las personas promocionadas, definición de las necesidades para las promociones).	Primer semestre 2024
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.	Segundo semestre 2022

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.	Facilitar el acceso a la formación de reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras una baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia, cuando lo soliciten o se produzcan cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo el impacto de los mismos y facilitando su reincorporación al trabajo.	Primer semestre 2023
Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, facilitando el acceso a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, siempre que sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o de cara a su desarrollo profesional.	Segundo semestre 2022
Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.	Mantener en la encuesta de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Segundo semestre 2022
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.	Primer semestre 2023
Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Primer semestre 2023
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.	Primer semestre 2023
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.	Primer semestre 2023
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Revisar el estudio de	Primer semestre 2023

iguales, sino de igual valor.	valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	
Garantizar la igualdad retributiva.	Revisar el estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Primer semestre 2023
Garantizar la igualdad retributiva.	Definir los conceptos que integran la retribución variable y garantizar que los criterios para su devengo respeten la perspectiva de género. Las diferencias retributivas sólo estarán justificadas en el caso de complementos salariales que reconozcan la calidad o el puesto de trabajo, así como aquellos que sean considerados "ad personam" por situaciones derivadas del Convenio de aplicación.	Primer semestre 2023
Garantizar la igualdad retributiva.	Garantizar la no discriminación salarial en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo o por lactancia.	Primer semestre 2023
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Las comunicaciones y publicaciones de la empresa se desarrollarán a través del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, eliminando imágenes y comunicación visual que represente a un sexo u otro en caso de contener estereotipos de género (en páginas web, folletos informativos, tarjetas, comunicaciones corporativas, etc.).	Segundo semestre 2022
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Segundo semestre 2022
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Se elaborará una guía de comunicación no sexista de cara a facilitar procedimientos y metodología claros para evitar este tipo de lenguaje.	Primer semestre 2023
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar que las medidas de conciliación promovidas por la organización puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que correspondan exclusivamente a uno de los dos géneros.	Segundo semestre 2022

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de FICYT, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al año para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la FICYT a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas. Será la propia Comisión Negociadora la que impulse si así lo estima necesario tras las

evaluaciones periódicas las modificaciones que se aprecien necesarias para lo que será preciso su convocatoria al efecto.

Procedimiento de resolución de conflictos

Se acuerda la adhesión total e incondicionada al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Por la empresa

Por la representación de las
personas trabajadoras

Guadalupe Fdez.-Tresguerres

Emma Fernández Alonso