

PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES
(MAYO 2025 – MAYO 2029)



FUNDECYTPCTEX
un espacio para innovar

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	CONTEXTO LEGAL	3
1.2.	CONTEXTO EMPRESARIAL: PRESENTACIÓN	4
1.3.	CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	5
2.	IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS	6
3.	PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	6
4.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
6.	DIAGNÓSTICO INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL Y SVPT	8
6.1.	Objetivos y finalidad	9
6.2.	Personas y órganos que intervienen	9
6.3.	Desarrollo de actuaciones	9
6.3.1.	Recogida de información.....	10
6.3.2.	Elaboración del diagnóstico	11
6.3.3.	Organigrama.....	12
6.3.4.	Análisis cuantitativo de la plantilla.....	12
6.3.5.	Análisis de igualdad por materias	16
7.	OBJETIVOS GENERALES PLAN DE IGUALDAD	49
8.	ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	49
8.1.	RESPONSABLE DE IGUALDAD	50
8.2.	FORMACIÓN	50
8.3.	CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	51
8.4.	SALUD LABORAL	51
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	52
9.1.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	52
9.2.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	534
9.3.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	55
	Personas y órganos que intervienen	56
	Desarrollo de actuaciones.....	56
	Redacción del informe de evaluación	57
10.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	59
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	59
12.	APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	60
1.	Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medias propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la organización FUNDECYT-PCTEX, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.	60
2.	Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.	60
3.	De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.	60
13.	ANEXOS	61
13.1.	GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	61

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD 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, introduciendo la obligatoriedad para empresas de más de 50 trabajadores. Y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del II Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX.

Así mismo en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: “La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado “Igualdad” que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación

de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para ello, y específicamente para el ámbito de las Empresas, como ya indicamos al inicio, se establece para aquellas de más de 50 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007) y normativa concordante, FUNDECYT-PCTEX ha procedido a la elaboración del II Plan de Igualdad dentro de la organización.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: PRESENTACIÓN

La Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FUNDECYT) y la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEX) se fusionaron el 1 enero de 2013 para dar lugar a una nueva Fundación que agrupa, tanto los objetivos y fines de ambas entidades, como su capital humano, actividades y conocimiento, convirtiéndose en un organismo de interfaz clave en la región para vertebrar el sistema de ciencia, tecnología, investigación e innovación de este territorio.

El resultado de la fusión entre FUNDECYT y la Fundación del Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEX) ha supuesto el nacimiento de una nueva Fundación, FUNDECYT-PCTEX, a partir de la experiencia europea e internacional que FUNDECYT ha recabado desde el año 1995, y en el conocimiento de la realidad empresarial del sistema extremeño de ciencia, tecnología e innovación, por parte del PCTEX, cuya puesta en funcionamiento fue en el año 2009.

FUNDECYT-PCTEX es una Fundación privada del sector público, sin ánimo de lucro, con un objetivo fundamental: la vertebración del Sistema Extremeño de Ciencia y Tecnología mediante la contribución al aprovechamiento socioeconómico de la ciencia y tecnología, apoyando y promocionando su desarrollo y gestión para lograr un mejor aprovechamiento de la investigación y la innovación, estimulando la participación de la sociedad civil y movilizando sus recursos, creando el espacio y los servicios necesarios que faciliten el intercambio de conocimiento, ciencia y tecnología para el desarrollo socio-económico de Extremadura, con una visión enfocada a la consolidación de nuestra oferta de servicios de apoyo a la innovación, el emprendimiento y la cooperación para el fomento del desarrollo inteligente, sostenible e integrador de la región.

DATOS DE LA FUNDACIÓN						
Razón social	FUNDECYT-PCTEX					
NIF	G-06630644					
Domicilio social	Edificio PCTEX, Avenida de la Investigación, s/n. 06006 Badajoz					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2013					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	José Luis Canito Lobo					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	924014600					
e-mail	joseluis.canito@fundecyt-pctex.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Marta Peña Balestra					
Cargo	Agente Igualdad (RRHH y Calidad)					
Telf.	924 014 600 ext. 220					
e-mail	marta.balestra@fundecyt-pctex.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades Profesionales Científicas y Técnicas					
CNAE	72					
Descripción de la actividad	Investigación y Desarrollo					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Regional a nivel Extremadura (Cáceres y Badajoz)					
N.º de convenio	06100632012019					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	52	Total	91
Centros de trabajo	5 (Badajoz, Mérida, Zafra, Cáceres y Plasencia)					
Facturación anual (€)	1.144.124,90 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí – DEPARTAMENTO RRHH Y CALIDAD					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Sí					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	1	Total	2

1.3. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de FUNDECYT-PCTEX una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Fundación.

Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia han ido estableciendo en la propia política de la Organización, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a través del Convenio Colectivo, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Así mismo, la organización manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente II Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de FUNDECYT-PCTEX para aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Del mismo modo, FUNDECYT-PCTEX hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, motivo por el cual se ha negociado como parte del presente Plan de Igualdad, una Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nació con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de FUNDECYT-PCTEX

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS

En relación a los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, **seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos, la Fundación garantiza que se pondrán todos** los esfuerzos y recursos necesarios para que cada medida y objetivo propuesto en el Plan de Igualdad sea efectivamente alcanzado, sea evaluado de manera continua y se ajuste según los resultados obtenidos.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este II Plan de Igualdad que la Dirección de la Organización hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato 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.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

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

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX, acordando el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este Plan de Igualdad las siguientes partes:

La representación de la Fundación, integrada por:

- Patricia Da Costa Félix Bermejo, Directora Operativa.
- Marta Peña Balestra, Responsable de RRHH y Calidad

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Raquel Borrego Campos, Delegada de personal.
- Edgar L. Delgado Torres, Delegado de personal.

Como asesoría de la Comisión, con voz sin voto:

- Carlos Gil Vela.
- Lucía Cordón Masero.
- Rosa María Ladera Gallardo.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal: Este Plan es aplicable a todas las personas adscritas a los centros de trabajo sitos en las provincias de Badajoz y Cáceres.

Ámbito territorial: carácter regional con trabajadores que forman parte de los centros mencionados en el párrafo anterior.

Ámbito temporal: el contenido del presente II Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 21 de mayo de 2025 hasta el 21 de mayo de 2029. Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

6. DIAGNÓSTICO INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL Y SVPT

Se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la organización que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que se deberá actuar en el futuro plan de igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluyen en el presente Plan de Igualdad.

El diagnóstico se ha realizado, de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realiza responde a las necesidades concretas de FUNDECYT-PCTEX identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se actualiza y adapta a las necesidades y características de FUNDECYT-PCTEX.

Su elaboración se hace con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Esto ha generado una información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la organización impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades.

Se debe tener en cuenta que se ha realizado previamente la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma forma parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Para afrontar esta Fase, se ha obtenido información detallada acerca del contenido y alcance del diagnóstico, así como herramientas y recursos de apoyo para su realización en FUNDECYT-PCTEX.

6.1. Objetivos y finalidad

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la Fundación en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión en la organización.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la Fundación, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

6.2. Personas y órganos que intervienen

La **comisión negociadora** realiza el diagnóstico, el informe de los resultados e identifica las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.

Las **personas expertas** en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo prestar su apoyo a la comisión negociadora. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto.

La **plantilla** participa en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyan la elaboración del diagnóstico de igualdad.

6.3. Desarrollo de actuaciones

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

La recogida de la información debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:



Planificación. Se asigna el personal que proporciona la documentación y dinamiza el proceso de recogida de información, se seleccionan las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informa a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, para participar de forma activa, si así se acuerda por la comisión negociadora. Esta comisión acuerda qué información es necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de que la dirección facilite dicha información.

Recopilación de información. Se recopila la información y documentación disponible, utilizándose para ello la metodología propuesta a continuación.

Análisis de información. Se señalan los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identifican los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se proponen medidas de mejora para solventarlas.

Informe de diagnóstico. Se elabora un informe conforme al modelo propuesto que resume el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, forma parte del contenido del plan de igualdad.

Comunicación. Se informa a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

6.3.1. Recogida de información

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se refieren, al menos, a las siguientes materias:

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

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la organización, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis se ha extendido a todos los niveles jerárquicos de la organización de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

6.3.2. *Elaboración del diagnóstico*

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido de este informe diagnóstico atiende los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del 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. Estos criterios son:

Información general relativa al diagnóstico

Datos analizados

Se han analizado los datos de todo el año 2023 aportados por FUNDECYT-PCTEX tanto en relación a los datos de cada uno de los procesos analizados, como los resultados de las entrevistas y cuestionarios del personal presente en la organización durante ese periodo.

Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos se refieren a 2023, entre el 01/01/2023 y 31/12/2023.

Fecha de recogida de la información

La fecha de recogida de la información ha sido 11/10/2024

Fecha de realización del diagnóstico

La fecha de realización del diagnóstico corresponde a la fecha de elaboración de este informe.

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

Las personas intervinientes en la elaboración del Informe ha sido FUNDECYT-PCTEX, así como toda la plantilla en cuanto a participar y dar información sobre las cuestiones que se les han planteado a través de los cuestionarios.

Asesorías de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Se ha contado con el asesoramiento de Aurea Innovación, cuyo profesional forma parte de la Comisión como asesor, con voz sin voto.

6.3.3. Organigrama

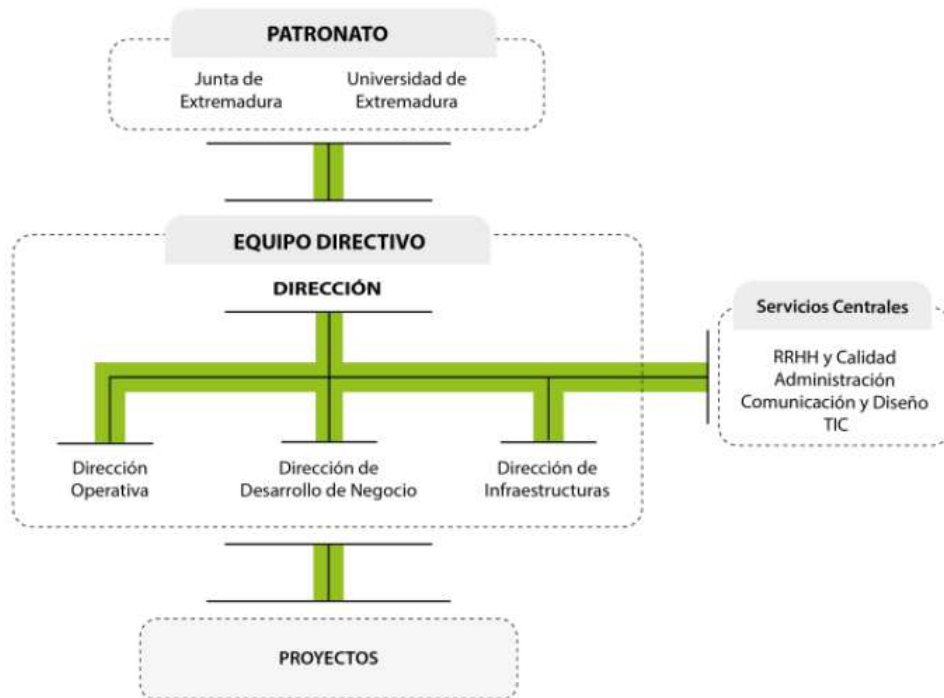


Imagen 1: Organigrama

6.3.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este punto se incluye un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la Fundación e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla y cómo se distribuyen en la organización, observando el grado de feminización o masculinización de la Fundación.

Plantilla Por Sexo		
SEXO	N.º	%
HOMBRE	52	57,14 %
MUJER	39	42,86 %
Total general	91	100 %

Tabla 1: Distribución plantilla

Se considera que FUNDECYT-PCTEX es una Fundación neutra, ya que observando la tabla 1, se puede ver que, aunque hay más hombres que mujeres, el porcentaje de hombres en la Fundación no alcanza el porcentaje establecido para ser considerada masculinizada (al menos, 60%).

En cuanto a la distribución de los trabajadores en la organización, se analizará desde la tabla 2 hasta la tabla 4, dicho análisis nos va a permitir determinar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la Fundación segregación vertical o también conocido como techo de cristal.

Se entiende por:

- Segregación horizontal: la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores o realizando determinadas funciones dentro de una misma Fundación.
- Segregación vertical: situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. Este hecho se aprecia en una representación menor o nula en puestos importantes o de responsabilidad en la organización.

En la Tabla 2, se representa para cada puesto de trabajo, la distribución de hombres y mujeres dentro de la organización, así como el % de masculinización (cuando el puesto está ocupado en más de un 60% por hombres) o el % de feminización (cuando el puesto está ocupado en más de un 60% por mujeres).

Puesto	Descripción	% por Puesto, según sexo				ANÁLISIS SEGREGACIÓN POR PUESTO
		Mujer (N.º)	Mujer (%)	Hombre (N.º)	Hombre (%)	
P01	Director Gerente	0	0 %	1	100 %	MASCULINIZADO
P02	Jefe de Unidad 1	0	0 %	5	100 %	MASCULINIZADO
P03	Jefe de Unidad 2	2	50 %	2	50 %	NEUTRO
P04	Técnico 1 – Resp. Departamental	1	50 %	1	50 %	NEUTRO
P05	Técnico 1 – Project Manager	7	70 %	3	30 %	FEMINIZADO
P06	Técnico 1	9	40,91 %	13	59,09 %	NEUTRO
P07	Técnico 2	12	75 %	4	25 %	FEMINIZADO
P08	Doctor Senior	4	26,67 %	11	73,33 %	MASCULINIZADO
P09	Doctor Junior	3	37,50 %	5	62,50 %	MASCULINIZADO
P10	Técnico Máster Senior	0	0 %	1	100 %	MASCULINIZADO
P11	Técnico Máster Junior	1	50 %	1	50 %	NEUTRO
P12	Predoctoral	0	0 %	5	100 %	MASCULINIZADO
	Total general (N.º)	39		52		NEUTRO
	Total general (%)	42,86%		57,14%		

Tabla 2: Distribución plantilla por puesto

A continuación, se analiza la distribución de la plantilla por categorías profesionales (tabla 3) desagregado por sexo y así poder calcular los porcentajes del número de hombres y mujeres por categoría sobre el total, en función del sexo y del total de la plantilla respectivamente.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Categorías	N.º Hombre	% sobre total de hombres	N.º Mujer	% sobre total de mujeres	% sobre total de la plantilla
Nivel 1: Director Gerente	1	1,92 %	0	0 %	1,10 %
Nivel 2: Jefe de Unidad 1	5	9,62 %	0	0 %	5,49 %
Nivel 3: Jefe de Unidad 2	2	3,85 %	2	5,13 %	4,40 %
Nivel 4: Técnico 1	17	32,69 %	17	43,59 %	37,37 %
Nivel 5: Técnico 2	4	7,69 %	12	30,77 %	17,58 %
Nivel 6: Doctor Senior	11	21,15 %	4	10,26 %	16,48 %
Nivel 7: Doctor Junior	5	9,62 %	3	7,69 %	8,79 %
Nivel 8: Técnico Máster Senior	1	1,92 %	0	0 %	1,10 %
Nivel 9: Técnico Máster Junior	1	1,92 %	1	2,56 %	2,20 %
Nivel 10: Predoctoral	5	9,62 %	0	0 %	5,49 %
	52	100 %	39	100 %	100 %

Tabla 3: Distribución plantilla por categoría

De esta forma podemos decir que el mayor % de hombres se encuentran en la categoría Nivel 4: Técnico 1, donde se encuentra el 32,69 % de ellos. En el caso de las mujeres ocurre lo mismo, el 43,59 % de ellas se encuentra encuadrada en el Nivel 4: Técnico 1.

Lo anteriormente citado se aprecia mejor cuando trasladamos los datos a un gráfico de sectores.

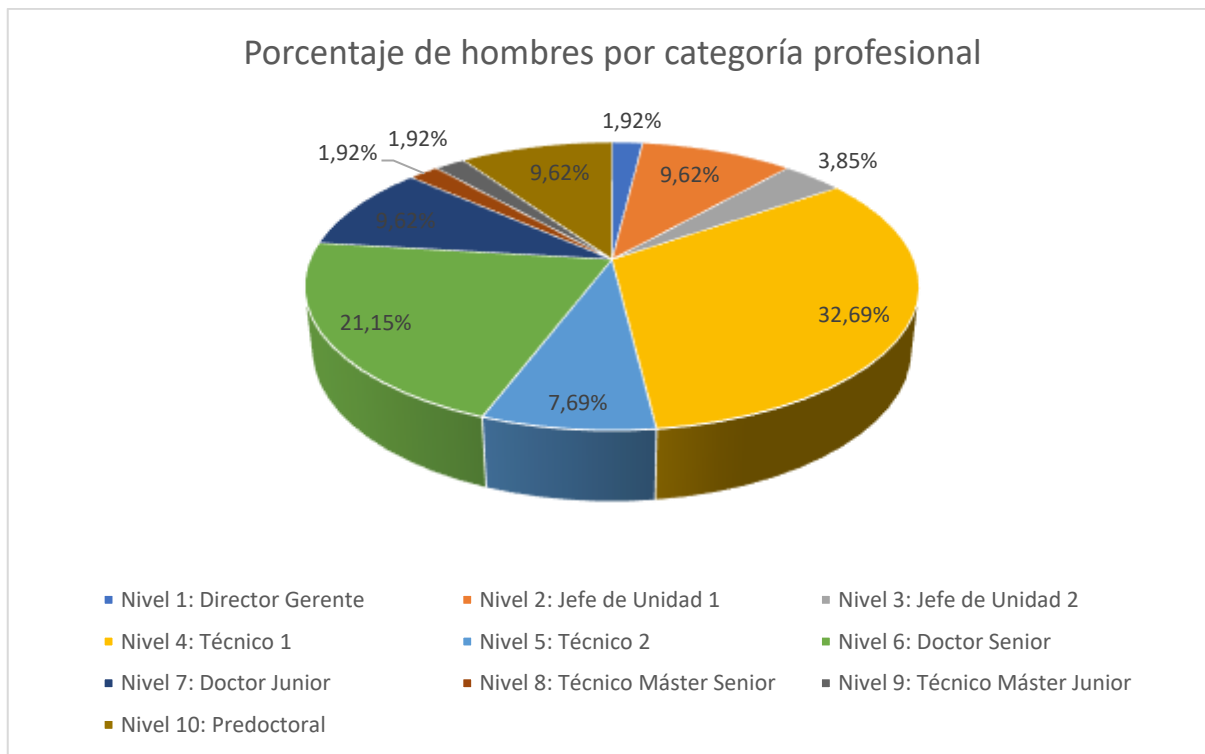


Gráfico 1: Distribución de hombres por categoría.

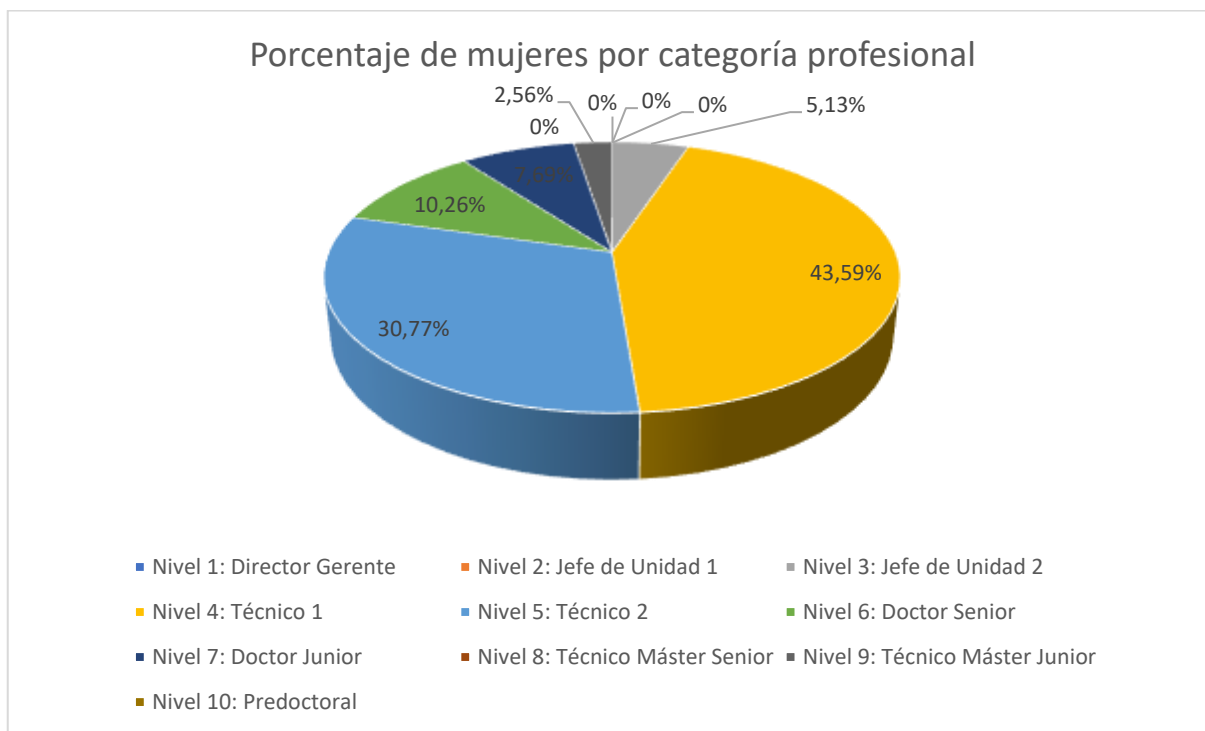


Gráfico 2: Distribución de mujeres por categoría

En la siguiente tabla, se analiza el porcentaje de hombres y mujeres frente al total de trabajadores en la misma categoría. En ningún puesto coinciden hombres y mujeres, por tanto, todos los puestos están bien masculinizados o bien feminizados.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales						
Categorías	N.º Hombres	% sobre total de hombres	N.º Mujeres	% sobre total de mujeres	Número de trabajadores en la categoría profesional	% sobre total de la plantilla
Nivel 1: Director Gerente	1	1,92 %	0	0 %	1	1,10 %
Nivel 2: Jefe de Unidad 1	5	9,62 %	0	0 %	5	5,49 %
Nivel 3: Jefe de Unidad 2	2	3,85 %	2	5,13 %	4	4,40 %
Nivel 4: Técnico 1	17	32,69 %	17	43,59 %	34	37,37 %
Nivel 5: Técnico 2	4	7,69 %	12	30,77 %	16	17,58 %
Nivel 6: Doctor Senior	11	21,15 %	4	10,26 %	15	16,48 %
Nivel 7: Doctor Junior	5	9,62 %	3	7,69 %	8	8,79 %
Nivel 8: Técnico Máster Senior	1	1,92 %	0	0 %	1	1,10 %
Nivel 9: Técnico Máster Junior	1	1,92 %	1	2,56 %	2	2,20 %
Nivel 10: Predoctoral	5	9,62 %	0	0 %	5	5,49 %
	52	100 %	39	100 %	91	100 %

Tabla 4: Distribución plantilla por categoría

- **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.**

Este análisis nos permite saber si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidados son mayores. También permite valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.

El rango de edad más representativo en FUNDECYT-PCTEX es el de 21-45 años, siendo esta franja coincidente con las de mayores responsabilidades de cuidados.

Como conclusión, se extrae que la Fundación no tiene en cuenta la edad o sexo para realizar contrataciones, sólo se basa en su experiencia profesional.

Distribución de la plantilla por edades					
Rango edades	N.º Hombre	% sobre total de hombres	N.º Mujer	% sobre total de mujeres	% sobre total de la plantilla
20 o menos	0	0 %	0	0 %	0 %
21 a 45	33	63,46 %	19	48,72 %	59,34 %
45 en adelante	19	36,54 %	20	51,28 %	40,66 %
Total por sexo	52	100 %	39	100 %	100 %

Tabla 5: Distribución de la plantilla por edades

En cuanto a la antigüedad, se observa que la Fundación ha experimentado recientemente modificaciones en su personal, ya que el 97,31 % de los trabajadores de la plantilla llevan 3 o menos años trabajando en la Fundación. Esto se debe a la eventualidad de algunos de los puestos de trabajo que tiene la Fundación.

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo					
Antigüedad	Hombre	% con el total de hombres	Mujer	% con el total de mujeres	Total
Más de 15 años	8	15,38 %	14	35,90 %	24,18 %
de 5 a 15 años	10	19,23 %	13	33,33 %	25,27 %
de 0 a 5 años	34	65,38 %	12	30,77 %	50,55 %
Total general	52	100 %	39	100 %	100 %

Tabla 6: Distribución de la plantilla por antigüedad en la Fundación

Atendiendo a la tipología del contrato, se puede observar que el 97,67% de los trabajadores se encuentran a jornada completa, siendo el 12,79% de ellos indefinido. Si se revisan los datos por sexo, el 50 % de las mujeres disfrutan de jornada completa. Viendo este dato para los hombres, el 98,81 % de ellos tienen dicha jornada.

Los contratos temporales pertenecen casi en su totalidad a los diferentes puestos de investigación. Esto es debido a que la contratación de estos puestos de trabajo es dependiente de la financiación.

Comprobando los datos, puede verse que FUNDECYT-PCTEX es una Fundación que apuesta por la contratación a jornada completa.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos							
Tipo de contrato	Hombre			Mujer			TOTAL
	N.º Total hombres	% total de trabajadores	% total de hombres	N.º Total mujeres	% total de trabajadores	% total de mujeres	
Indefinido a tiempo completo	24	26,37 %	46,15 %	28	30,77 %	71,79 %	57,14 %
Indefinido a tiempo parcial	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0 %
Temporal a tiempo completo	28	30,77 %	53,85 %	11	12,09 %	28,21 %	42,86 %
Temporal a tiempo parcial	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0 %

Tabla 7: Distribución plantilla por tipo contrato

6.3.5. Análisis de igualdad por materias

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Se incluye información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la organización. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

Para recopilar la información relativa a estas materias se utilizó el Cuestionario FPG-01-03 Cuestionario Políticas de Gestión de personal que se completó utilizando la siguiente información:

- En relación con la selección: formularios o solicitudes de ingreso en la Fundación, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- Respecto a la promoción: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados.
- En relación con la formación: detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

6.3.5.1. Procesos de selección y contratación

◆ Información cuantitativa

A continuación, se muestra que en el año 2023 se han incorporado un total de 40 trabajadores. Como se puede ver en la tabla, de las 40 incorporaciones, 31 han sido hombres y 9, mujeres.

La selección de personal se realiza a través de convocatorias publicadas en el DOE, atendiendo a los perfiles que se estiman necesarios, todo ello basado en la información de las categorías incluidas en el Convenio de la Fundación.

Para la selección del personal se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que no se tiene en cuenta el sexo, sino la formación y la experiencia que se requiere en el puesto.

Incorporaciones del último año por puesto de trabajo				
	N.º de mujeres	N.º de hombres	% de mujeres	% de hombres
Director Gerente	0	1	0 %	100 %
Técnico 1	1	3	25 %	75 %
Técnico 2	2	2	50 %	50 %
Doctor Senior	3	11	21,43 %	78,57 %
Doctor Junior	2	7	22,22 %	77,78 %
Técnico Máster Senior	0	1	0 %	100 %
Técnico Máster Junior	1	1	50 %	50 %
Predoctoral	0	5	0 %	100 %
Total	9	31	22,50 %	77,50 %

◆ Información cualitativa

	Sí	No
La organización realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	

No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		X
Otros: Criterios establecidos por la dirección, contando con la opinión de técnicos responsables de los departamentos.		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	X	
Equipo de recursos humanos	X	
Responsables de los departamentos	X	
Equipo externo a la Fundación		X
Otros: La selección se realiza por la presidencia contando con la opinión del responsable técnico del departamento.		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
En términos generales se publican las ofertas a través de los colegios oficiales, diferentes plataformas de contratación...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres (<i>depende de la plaza a cubrir</i>)	X	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres (<i>depende de la plaza a cubrir</i>)		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la organización		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la organización		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la organización.	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres (<i>no se realiza por sexo si no por valoración de perfiles</i>)	X	
Se seleccionan más mujeres que hombres (<i>no se realiza por sexo si no por valoración de perfiles</i>)		X
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	X	

Comunicación interna de la organización: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	
La organización se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Otros: Oferta genérica SEXPE, búsqueda de perfiles de personas con discapacidad en nuestra bolsa de empleo.		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

Como muestra de la mayor recepción de currículos de hombres que de mujeres, se aportan los datos ofrecidos por la Fundación.

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS A OFERTAS DE TRABAJO DEL AÑO 2023	
HOMBRES	994
MUJERES	506

6.3.5.2. Promoción

◆ Información cuantitativa

Los procedimientos de promoción profesional, quedan regulados de manera general para el personal en el convenio colectivo en el que se establece los criterios específicos que deben cumplirse y los procedimientos que deben aplicarse para realizar las promociones.

En el último año, se ha producido solo una promoción.

Sexo	Puesto anterior	Nuevo puesto
Mujer	Técnico 2	Técnico 1

◆ Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la Fundación es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la Fundación para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la Fundación fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto. (es realizada por el responsable de RRHH, responsable de departamento implicado y Dirección)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona. (dependerá del puesto)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.3.5.3. Formación

◇ Información cuantitativa

A continuación, se proporcionan las formaciones realizadas por los trabajadores de la Fundación, incluyendo el número de horas totales. Además, se incluirá un desglose del número de horas que tiene cada formación.

NOMBRE	CURSOS REALIZADOS	NUMERO DE HORAS TOTALES
AAG	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
MGBJ	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
FABC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
EMBR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
RBC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN? y TALLER DIVULGACIÓN CIENTÍFICA: LA NUEVA ERA DE LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA	95
CMCD	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
MCLR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
MCCR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
MCCS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
MCS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
PDCFB	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y JORNADAS FORMATIVAS "EVALUATING SMART SPECIALISATION"	103
MdVT	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
ELDT	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94

CMDA	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
FJDT	DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL.	40
JFBC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
CGR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
MTGG	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
MGR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
AGS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
LGM	MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	4
ALHC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
SIG	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN? y TALLER DIVULGACIÓN CIENTÍFICA: LA NUEVA ERA DE LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA	55
JMdRS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
RMMM	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
MPG	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
FPE	DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*	40
JARC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50
ECRG	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90

MRS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	54
LCRdIN	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN? y TALLER DIVULGACIÓN CIENTÍFICA: LA NUEVA ERA DE LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA	95
MASR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL*.	90
PSL	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
CSR	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
MBTC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
BTM	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
RVP	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS y DEFINICIÓN Y ASPECTOS LEGALES DE LA INVERSIÓN EMPRESARIAL* y MÁS ALLÁ DE LA INNOVACIÓN: ¿QUÉ PUEDEN HACER LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL POR LA INNOVACIÓN?	94
AVM	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA REDACCIÓN DE PROYECTOS	50

Acción formativa	N.º de horas lectivas
Inteligencia artificial aplicada a la redacción de proyectos	50
Definición y aspectos legales de la inversión empresarial	40
Más allá de la innovación: ¿qué pueden hacer la propiedad industrial e intelectual por la innovación?	6
Taller divulgación científica: la nueva era de la divulgación científica	1

◆ Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la organización tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la organización o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las necesidades de formación pueden venir derivadas de la evaluación del desempeño de cada puesto, carencias detectadas por el responsable o por el trabajador directamente o por la incorporación de nuevos requisitos legales.

6.3.5.4. Clasificación profesional. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Como parte del diagnóstico se ha realizado la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, siendo su vigencia la misma que el presente Plan de Igualdad. En el caso de cambios significativos en el esquema de retribuciones, podrá ser modificado antes de cumplir su vigencia.

El sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo es el indicado en la herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género ofrecida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en la web www.igualdadenaorganización.es. En dichos sistemas de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. La importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100).

De esta forma se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes, mediante la siguiente metodología:

1.1. Definición de los de factores de valoración, agrupados en 4 tipos (A. Conocimiento y aptitudes, B. Responsabilidad, C. Esfuerzo y D. Condiciones de trabajo).

1.2. Asignación de pesos a:

1.2.1. los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%.

1.2.2. cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.

1.3. Análisis del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

1.4. Análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Asignación de pesos a cada tipo de factores

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	350,00
C. ESFUERZO	100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00
		1000,00

Tabla 4: Ponderación de factores

Asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	FEMENINO	16	48,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	FEMENINO	13	39,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	FEMENINO	13	39,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	62,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	MASCULINO	60	60,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	40	40,00

En la siguiente imagen se muestra un gráfico, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos dentro del SVPT. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.

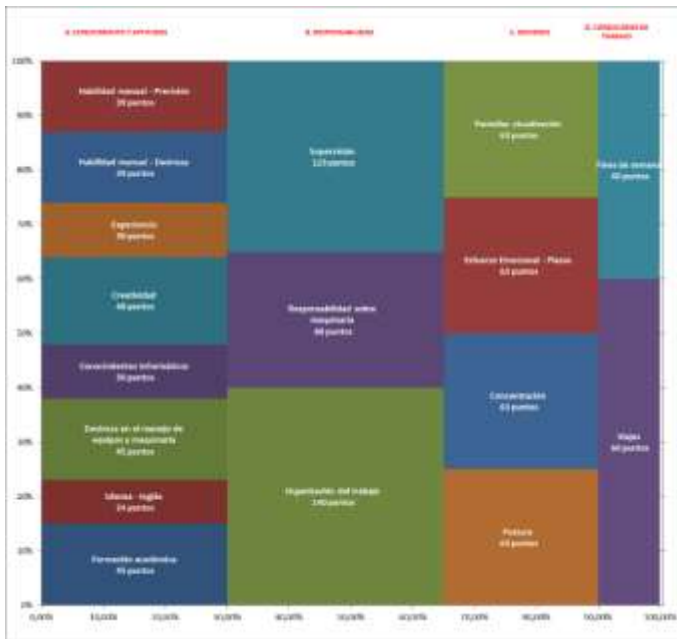


Imagen 1: Gráfico número de puntos obtenidos dentro del SVPT

Análisis de resultados

En primer lugar, hay que destacar que la auditoría pone de manifiesto que la organización cumple estrictamente los salarios de convenio para los puestos identificados, independientemente del género de los asalariados que lo ocupen, ya sean puestos feminizados o masculinizados. (imagen 2 gráfico)

Se ha observado que hay un equilibrio entre los pesos femeninos y masculinos de los distintos factores, así como que de manera individual en cada uno de los puestos de trabajo no se ha detectado que haya una preponderancia significativa de puntos obtenidos por factores femeninos o masculinos (imagen 3 gráfico)

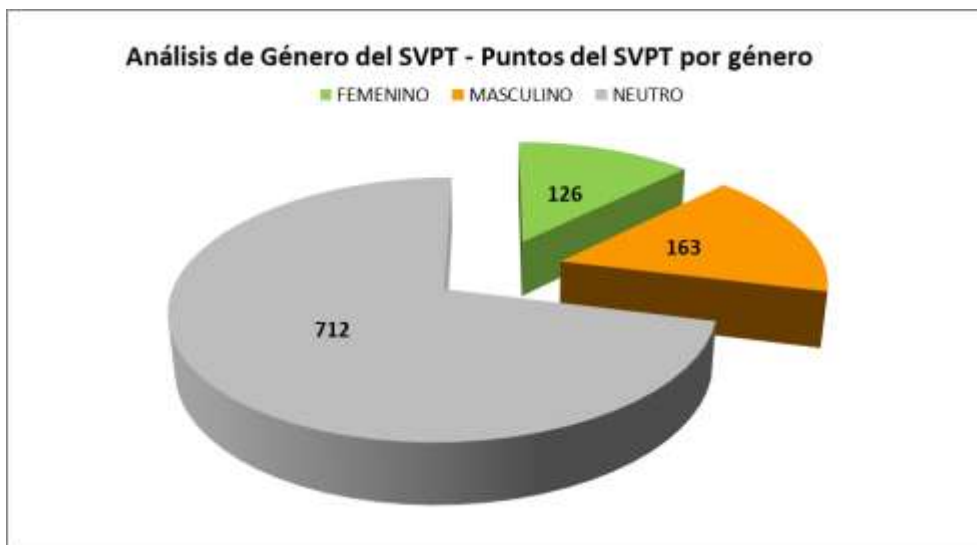


Imagen 2: Gráfico SVPT puntos por género

			Puntos Totales	13,488.97	484,88	279,68	279,68	290,47	144,76	264,72	434,43	391,96
Tipo	Nombre del Factor	Género	Total Puntos por Factor	P01_Directora Administración	P02_Financiero	P03_Laboral y Apoyo	P04_Proyectos	P05_Apoyo	P06_Contabilidad	P07_Resp. Comunicación	P08_Resp. Diseño	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	888,83	20,89	20,89	20,89	20,89	14,23	20,89	20,89	14,23	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	317,77	7,59	7,59	7,59	7,59	4,27	4,27	24,00	4,27	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	285,38	4,50	9,69	9,69	9,69	4,50	4,50	9,69	9,69	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	561,42	30,00	13,92	13,92	13,92	6,46	6,46	30,00	13,92	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	FEMENINO	805,47	22,28	10,34	10,34	4,80	4,80	10,34	22,28	22,28	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	420,82	11,94	11,94	11,94	7,54	4,75	7,54	7,54	7,54	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	FEMENINO	185,32	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	18,10	18,10	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	FEMENINO	185,32	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	18,10	18,10	
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	1.775,64	64,98	30,16	30,16	14,00	14,00	30,16	30,16	30,16	
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	803,06	40,61	8,75	8,75	8,75	8,75	18,85	18,85	18,85	
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	1.689,70	56,86	26,39	26,39	12,25	12,25	26,39	26,39	26,39	
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	208,18	6,25	6,25	6,25	6,25	13,47	6,25	6,25	6,25	
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	1.520,07	62,50	29,01	29,01	29,01	13,47	29,01	62,50	62,50	
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	1.624,84	62,50	19,76	19,76	62,50	6,25	19,76	62,50	62,50	
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	1.296,46	62,50	62,50	62,50	62,50	19,76	62,50	62,50	62,50	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO	696,04	10,67	10,67	10,67	18,97	6,00	6,00	10,67	10,67	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	224,65	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

531,06	299,38	663,70	535,68	381,81	450,42	484,88	388,94	337,28	257,59	352,30	352,30
P09_Director Infraestructuras	P10_Informático	P11_Director Desarrollo Negocio	P12_Director Operativo	P13_Project Manager	P14_Bruselas	P15_Proyectos	P16_Servicios a Empresas	P17_Técnico 1	P18_Técnico 2	P19_Responsable RRHH y Calidad	P20_Responsable TIC
20,89	30,66	45,00	20,89	30,66	30,66	20,89	30,66	20,89	14,23	20,89	20,89
7,59	7,59	13,50	7,59	13,50	13,50	7,59	13,50	4,27	4,27	7,59	7,59
4,50	20,89	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	20,89	20,89	4,50	4,50
30,00	30,00	13,92	30,00	13,92	13,92	30,00	13,92	30,00	30,00	13,92	13,92
22,28	22,28	48,00	22,28	10,34	22,28	22,28	10,34	10,34	10,34	10,34	10,34
11,94	7,54	30,00	11,94	11,94	7,54	11,94	11,94	7,54	7,54	11,94	11,94
3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90
3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90
64,98	14,00	140,00	64,98	30,16	64,98	64,98	64,98	30,16	14,00	30,16	30,16
87,50	18,85	18,85	87,50	8,75	8,75	40,61	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75
56,86	12,25	122,50	56,86	56,86	56,86	56,86	56,86	26,39	12,25	56,86	56,86
6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25
62,50	29,01	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	29,01	29,01	29,01	29,01
62,50	19,76	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	19,76	62,50	62,50
62,50	62,50	19,76	62,50	19,76	19,76	62,50	19,76	62,50	62,50	62,50	62,50
18,97	6,00	60,00	18,97	33,74	60,00	10,67	10,67	6,00	6,00	10,67	10,67
4,00	4,00	8,62	8,62	8,62	8,62	4,00	4,00	4,00	4,00	8,62	8,62

229,65	484,88	763,74	663,70	663,70	663,70	663,70	523,42	441,82	408,41	376,32
P21_Predoctoral	P22_Asesor Jurídico	P23_Director Gerente	P24_Director Dpto. de Investigación Alm. Energía El.	P25_Director Dpto. de Investigación Alm. Energía Tér.	P26_Director Dpto. de Investigación Hid. y Power-TO-X	P27_Director Dpto. de Investigación Plantas Piloto	P28_Doctor Senior	P29_Doctor Junior	P30_Técnico Máster Senior	P31_Técnico Máster Junior
30,66	20,89	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	30,66	30,66
13,50	7,59	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50
9,69	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	20,89	20,89	20,89	20,89
13,92	30,00	13,92	13,92	13,92	13,92	13,92	13,92	13,92	13,92	13,92
22,28	22,28	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00
3,00	11,94	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	11,94	7,54	18,93	3,00
8,40	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	8,40	8,40	8,40	8,40
8,40	8,40	3,90	3,90	3,90	3,90	3,90	8,40	8,40	8,40	8,40
14,00	64,98	140,00	140,00	140,00	140,00	140,00	64,98	30,16	30,16	14,00
8,75	40,61	87,50	18,85	18,85	18,85	18,85	87,50	18,85	18,85	18,85
12,25	56,86	122,50	122,50	122,50	122,50	122,50	56,86	56,86	26,39	26,39
6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25	13,47	6,25	6,25	6,25
29,01	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	29,01	62,50	62,50	62,50
19,76	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50	62,50
19,76	62,50	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76	19,76
6,00	10,67	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	10,67	10,67	10,67	10,67
4,00	4,00	40,00	8,62	8,62	8,62	8,62	8,62	8,62	8,62	8,62

Imagen 3: Tabla de puntos por puestos

Ahora pasamos a comparar los salarios reales de los trabajadores, con sus salarios teóricos definidos, bien por el valor que aporta cada puesto a la organización (puntos alcanzados tras la valoración), o bien por convenio de referencia (por grupo profesional y/o por puesto de trabajo). Sin observarse en ninguno de los dos casos diferencias significativas, ya que tanto lo obtenido por puntos del SVPT y el salario promedio o según salario por convenio son muy similares, sin apreciarse en ningún caso diferencias por sexo. Para cada supuesto se presentan dos gráficos:

1. Gráfico 1: se muestra, para cada puesto de trabajo, el Salario teórico en contraste con el promedio de salario anual normalizado. Además, se muestran los puntos alcanzados por cada puesto conforme al SVPT.
2. Gráfico 2: se muestra, para cada puesto de trabajo, el Salario por puntos y el Promedio de salario anual normalizado (datos reales) para mujeres y hombres.

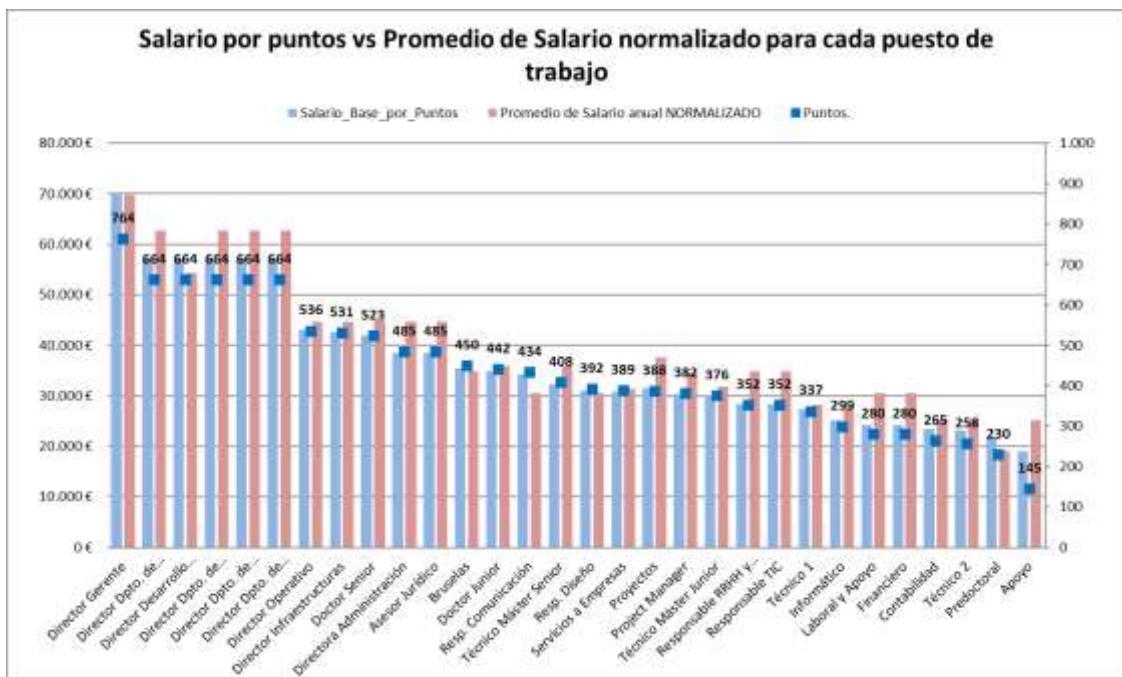


Imagen 8: Gráfico 1.1

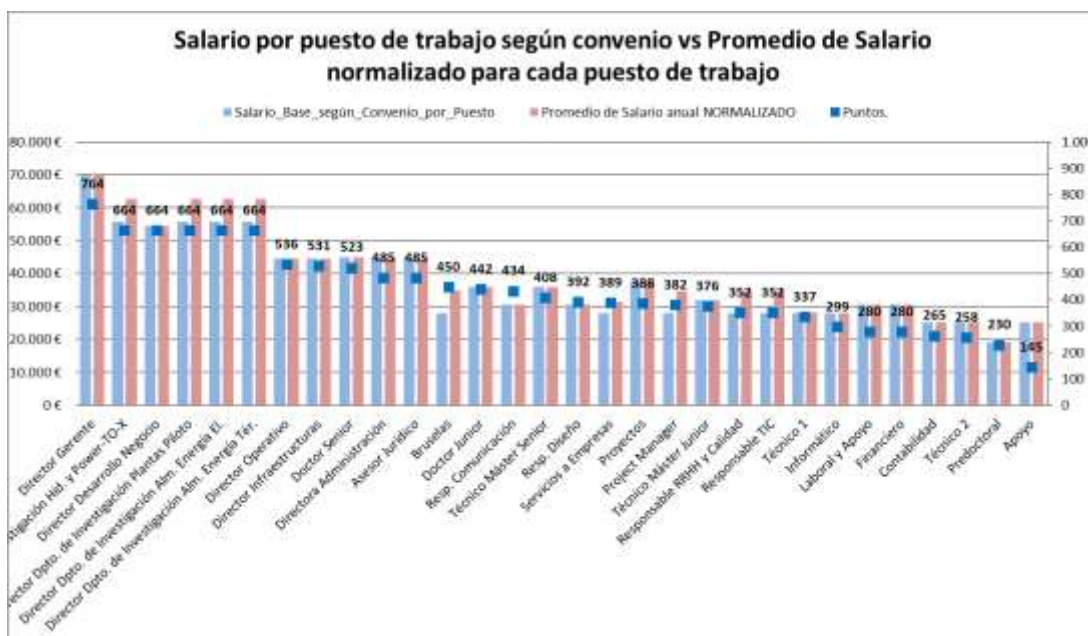


Imagen 9: Gráfico 1.2

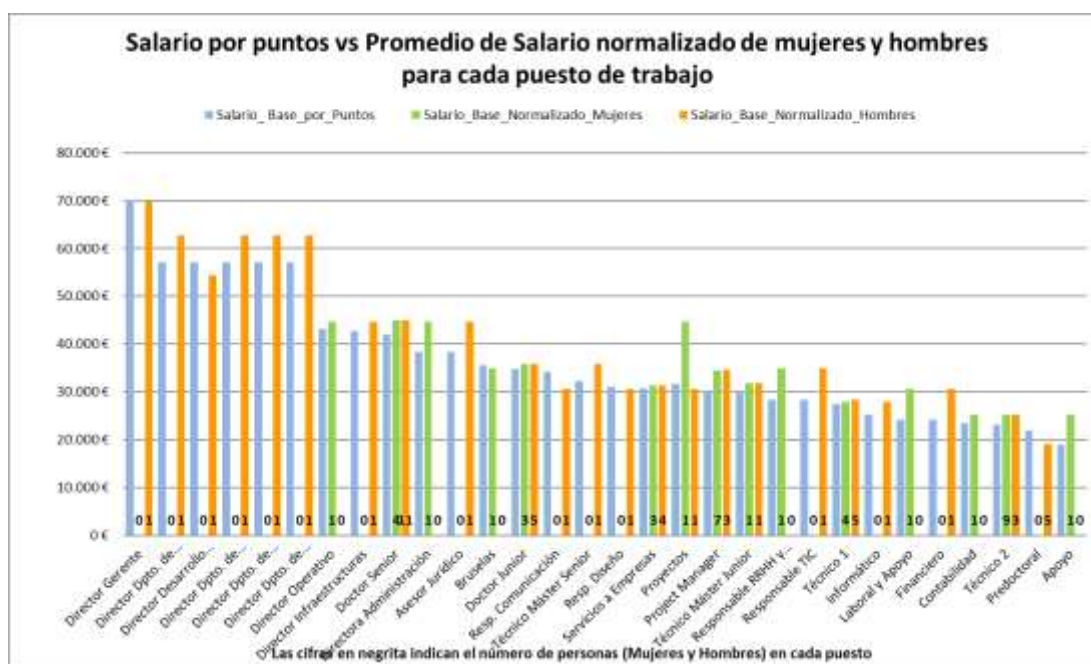


Imagen 10: Gráfico 2.1

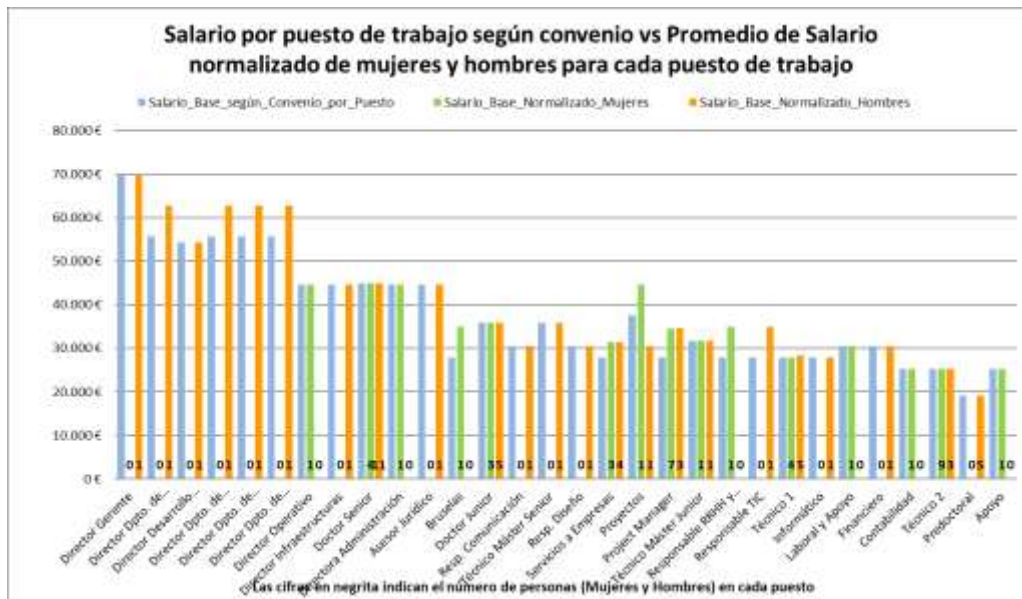


Imagen 11: Gráfico 2.2

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

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

FUNDECYT-PCTEX respeta íntegramente la normativa vigente en materia de permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y otros), así como permisos no retribuidos (reducción de jornada, excedencias y otros).

Se han analizado las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas durante el año 2023, tomándose como referencia las siguientes medidas de conciliación:

- Excedencias (por cuidado de menor y por cuidado de un familiar)
- Reducciones de jornada (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- Permisos de Maternidad/Paternidad
- Permiso de lactancia

Tipo de medida	N.º Mujeres	N.º Hombres	TOTAL
Maternidad	2	0	2
Paternidad	0	2	2
Excedencia voluntaria	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0	0
TOTAL	2	2	4

Las medidas que se aplican para mejorar la conciliación son:

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo:

- En la distribución del trabajo: Permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio del trabajo: Estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo.

Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes:

- Las medidas comprenden desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.

Como medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

- Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la organización, beneficios sociales, etc.

6.3.5.6. Retribuciones

A continuación, se muestran los datos medios de los salarios diferenciados por puestos de trabajo y lo obtenido a través del informe Registro Retributivo realizados por la organización para el periodo de análisis.

- Valores medios por categoría profesional en los diferentes centros de trabajo

REGISTRO SALARIAL			
Salarios del:	01/01/2023 al 31/12/2023		
Centros de trabajo:	Badajoz, Mérida y Zafra		
Valores medios (Mes)	Salario Base	Incentivos salariales	Percepciones salariales
DIRECTOR GERENTE			
Mujeres			
Hombres (1)	4.983,82 €		4.983,82 €
JEFE DE UNIDAD 1			
Mujeres			
Hombres			
JEFE DE UNIDAD 2			

Mujeres (2)	3.186,05 €		3.186,05 €
Hombres (1)	3.186,05 €		3.186,05 €
TÉCNICO 1 - RESPONSABLE DEPARTAMENTAL			
Mujeres (1)	1.994,02 €	500 €	2.494,02 €
Hombres (1)	1.994,02 €	500 €	2.494,02 €
TÉCNICO 1 - PROJECT MANAGER			
Mujeres (4)	1.994,02 €	250 €	2.244,02 €
Mujeres (1)	2.205,54 €	500 €	2.705,54 €
Mujeres (1)	1.994,02 €	1.250 €	3.154,02 €
Mujeres (1)	2.184,10 €	250 €	2.434,10 €
Hombres (1)	2.184,10 €	500 €	2.684,10 €
TÉCNICO 1			
Mujeres (7)	1.994,02 €		1.994,02 €

Hombres (1)	2.184,10 €		2.184,10 €
Hombres (9)	1.994,02 €		1.994,02 €
TÉCNICO 2			
Mujeres (9)	1.802,72 €		1.802,72 €
Hombres (3)	1.802,72 €		1.802,72 €
ADMINISTRATIVO			
Mujeres			
Hombres			

REGISTRO SALARIAL			
Salarios del:	01/01/2023 al 31/12/2023		
Centros de trabajo:	Cáceres y Plasencia		
Valores medios (Mes)	Salario Base	Incentivos salariales	Percepciones salariales
DIRECTOR GERENTE			
Mujeres			
Hombres			
JEFE DE UNIDAD 1			
Mujeres			
Hombres (1)	3.885,53 €		3.885,53 €
Hombres (4)	3.982,57 €	500 €	4.482,57 €
JEFE DE UNIDAD 2			

Mujeres			
Hombres (1)	3.186,05 €		3.186,05 €
TÉCNICO 1 - RESPONSABLE DEPARTAMENTAL			
Mujeres			
Hombres			
TÉCNICO 1 - PROJECT MANAGER			
Mujeres			
Hombres (1)	1.994,02 €	250 €	2.244,02 €
Hombres (1)	1.994,02 €	500 €	2.494,02 €
TÉCNICO 1			
Mujeres (1)	1.994,02 €		1.994,02 €
Mujeres (1)	1.984,10 €		1.984,10 €
Hombres (3)	1.984,10 €		1.984,10 €

TÉCNICO 2			
Mujeres (2)	1.802,72 €		1.802,72 €
Mujeres (1)	1.793,75 €		1.793,75 €
Hombres (1)	1.802,72 €		1.802,72 €
ADMINISTRATIVO			
Mujeres			
Hombres			
DOCTOR SENIOR			
Mujeres (4)	3.214,29 €		3.214,29 €
Hombres (11)	3.214,29 €		3.214,29 €
DOCTOR JUNIOR			
Mujeres (3)	2.562,50 €		2.562,50 €
Hombres (5)	2.562,50 €		2.562,50 €

TÉCNICO MÁSTER SENIOR			
Mujeres			
Hombres (1)	2.562,50 €		2.562,50 €
TÉCNICO MÁSTER JUNIOR			
Mujeres (1)	2.269,64 €		2.269,64 €
Hombres (1)	2.269,64 €		2.269,64 €
PREDOCTORAL			
Mujeres			
Hombres (5)	1.361,81 €		1.361,81 €

• **Promedios retribuciones normalizadas**

Categoría/Grupo Profesional	Salario Base			Carrera Profesional			Prorrates Pagos Extras			Cto. Personal Garantizado			Salario		
	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc
1 Director Gerente	0,00	64.678,06	0,00%	0,00	0,00	0,00%							0,00	64.678,06	0,00%
10 Técnico Máster Junior	31.774,96	31.774,96	0,00%										31.774,96	31.774,96	0,00%
11 Predoctoral	0,00	19.065,34	0,00%										0,00	19.065,34	0,00%
2 Jefe de Unidad 1	0,00	47.380,34	0,00%	0,00	0,00	0,00%				0,00	857,14	0,00%	0,00	48.237,47	0,00%
3 Jefe de Unidad 2	38.089,95	38.089,95	0,00%	950,52	475,26	-100,00%				4.285,74	2.526,00	-69,67%	43.326,21	41.091,21	-5,44%
4 Técnico 1	24.598,04	24.605,89	0,03%	1.211,61	1.129,24	-7,29%	0,00	132,33	0,00%	2.778,73	1.638,17	-69,62%	28.588,39	27.505,64	-3,94%
5 Técnico 2	22.145,34	23.332,21	5,09%	1.232,90	369,87	-233,33%				1.400,03	758,07	-84,68%	24.778,27	24.460,15	-1,30%
7 Doctor Senior	45.000,06	44.415,64	-1,32%										45.000,06	44.415,64	-1,32%
8 Doctor Junior	35.875,00	35.818,89	-0,16%										35.875,00	35.818,89	-0,16%
9 Técnico Máster Senior	0,00	35.875,00	0,00%										0,00	35.875,00	0,00%

Incentivo			Complementos Salariales			Complemento Pernocta			Percepciones Extrasalariales			Total		
Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	64.678,06	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	31.774,96	31.774,96	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	19.065,34	0,00%
0,00	4.800,00	0,00%	0,00	4.800,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	53.037,47	0,00%
			0,00	0,00	0,00%	487,50	0,00	0,00%	487,50	0,00	0,00%	43.813,71	41.091,21	-6,63%
1.588,24	947,37	-67,65%	1.588,24	947,37	-67,65%	452,94	185,00	-144,83%	452,94	185,00	-144,83%	30.629,56	28.638,01	-6,95%
			0,00	0,00	0,00%	130,00	152,50	14,75%	130,00	152,50	14,75%	24.908,27	24.612,65	-1,20%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	45.000,06	44.415,64	-1,32%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	35.875,00	35.818,89	-0,16%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	35.875,00	0,00%

• **Mediana retribuciones normalizadas**

Categoría/Grupo Profesional	Salario Base			Carrera Profesional			Prorrateo Pagas Extras			Cto. Personal Garantizado			Salario		
	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc
1 Director Gerente	0,00	64.678,06	0,00%	0,00	0,00	0,00%							0,00	64.678,06	0,00%
10 Técnico Máster Junior	31.774,96	31.774,96	0,00%										31.774,96	31.774,96	0,00%
11 Predoctoral	0,00	19.065,34	0,00%										0,00	19.065,34	0,00%
2 Jefe de Unidad 1	0,00	47.612,55	0,00%	0,00	0,00	0,00%				0,00	4.285,68	0,00%	0,00	47.612,55	0,00%
3 Jefe de Unidad 2	38.089,95	38.089,95	0,00%	950,52	950,52	0,00%				4.285,74	2.526,00	-69,67%	43.326,21	41.091,21	-5,44%
4 Técnico 1	23.838,96	23.838,96	0,00%	1.373,16	1.373,16	0,00%	0,00	2.514,36	0,00%	3.262,06	4.553,76	28,37%	27.777,40	27.582,36	-0,71%
5 Técnico 2	21.551,91	23.332,21	7,63%	1.479,48	1.479,48	0,00%				3.028,20	3.032,28	0,13%	25.112,50	25.112,50	0,00%
7 Doctor Senior	45.000,06	45.000,06	0,00%										45.000,06	45.000,06	0,00%
8 Doctor Junior	35.875,00	35.875,00	0,00%										35.875,00	35.875,00	0,00%
9 Técnico Máster Senior	0,00	35.875,00	0,00%										0,00	35.875,00	0,00%

Incentivo			Complementos Salariales			Complemento Pernocta			Percepciones Extrasalariales			Total		
Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc	Mujeres	Hombre	Diferenc
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	64.678,06	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	31.774,96	31.774,96	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	19.065,34	0,00%
0,00	6.000,00	0,00%	0,00	6.000,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	53.612,55	0,00%
			0,00	0,00	0,00%	975,00	0,00	0,00%	487,50	0,00	0,00%	43.813,71	41.091,21	-6,63%
3.000,00	4.500,00	33,33%	0,00	0,00	0,00%	565,00	335,00	-68,66%	275,00	0,00	0,00%	28.052,40	27.582,36	-1,70%
			0,00	0,00	0,00%	262,50	235,00	-11,70%	27,50	172,50	84,06%	25.140,00	25.285,00	0,57%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	45.000,06	45.000,06	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	35.875,00	35.875,00	0,00%
			0,00	0,00	0,00%				0,00	0,00	0,00%	0,00	35.875,00	0,00%

Las condiciones retributivas utilizadas en la organización en las tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación y que establece para cada categoría profesional una retribución determinada. De modo que, a igual categoría profesional, la retribución con carácter general es la misma, con independencia del sexo.

Las variaciones posibles respecto a las retribuciones fijas recogidas en los Convenios son las introducidas por la realización de tareas diferentes o condiciones especiales, pero dichas diferencias se aplican también con independencia del sexo de la persona que las realiza y las variables salariales que derivan de ellas, se cobran de manera indistinta, siempre que se realicen dichas tareas y en dichas circunstancias.

No existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres debido a que no existen diferencias salariales en los puestos de trabajo en los que cohabiten hombres y mujeres.

6.3.5.7. Infrarrepresentación femenina

Esta materia, al ser transversal ha sido ya analizada en apartados anteriores. Ver tablas 1, 2 y 3.

La segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 11 y del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Como hemos visto en todas las áreas, y en el total de la plantilla correspondiente a la compañía, el 52,14% está representado por hombres.

La Fundación considera que tanto mujeres como hombres pueden acceder por igual a todos los puestos existentes en la misma, en todos los grupos profesionales, incluidos los cargos de responsabilidad y dirección, por tanto, se inclina por incluir acciones positivas para incrementar el número de trabajadoras en la contratación, que hasta ahora obedece al sector y tipo de trabajo realizado, que es más demandado por los hombres.

6.3.5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la implantación del Protocolo de Acoso en FUNDECYT-PCTEX no se ha registrado ninguna denuncia.

6.3.5.9. Otras materias de análisis (Resultados de los cuestionarios de los trabajadores/as.

Se ha llevado a cabo un cuestionario con valoraciones de 1 menos favorable y 5 más favorable a toda la plantilla. Se ha obtenido la respuesta de 60 trabajadores. Los resultados obtenidos al cuestionario realizado a la plantilla han sido los que se muestran en la tabla siguiente y será un punto a comentar dentro del orden del día en la reunión por Comisión Seguimiento:

DATOS PERSONALES Sexo

60 respuestas

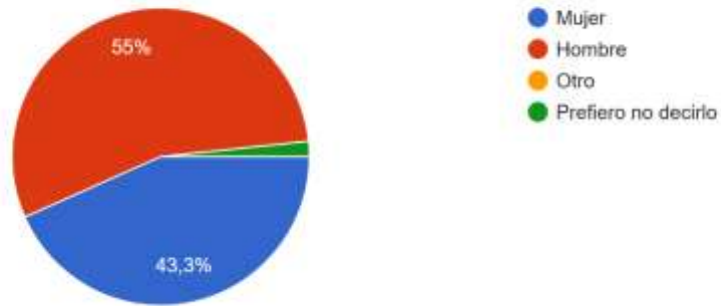


Gráfico 1. Sexo

DATOS PERSONALES Edad

60 respuestas

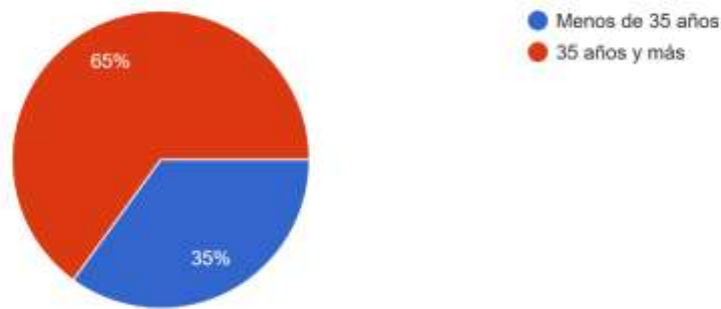


Gráfico 2. Edad

DATOS PERSONALES Responsables de cuidados

60 respuestas

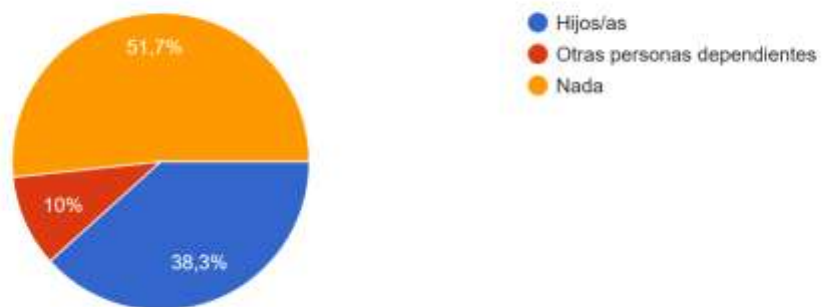


Gráfico 3. Responsable de cuidados

DATOS PROFESIONALES Grupo profesional

60 respuestas



Gráfico 4. Grupo profesional

DATOS PROFESIONALES Antigüedad

60 respuestas

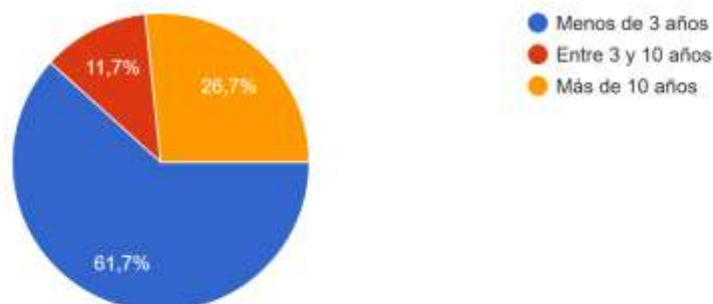


Gráfico 5. Antigüedad

DATOS PROFESIONALES ¿Tienes personas a tu cargo?

60 respuestas

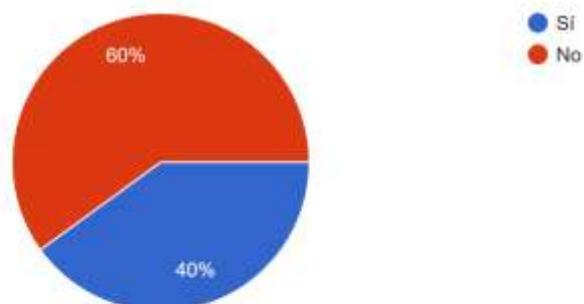


Gráfico 6. Personas a cargo

PLAN DE IGUALDAD

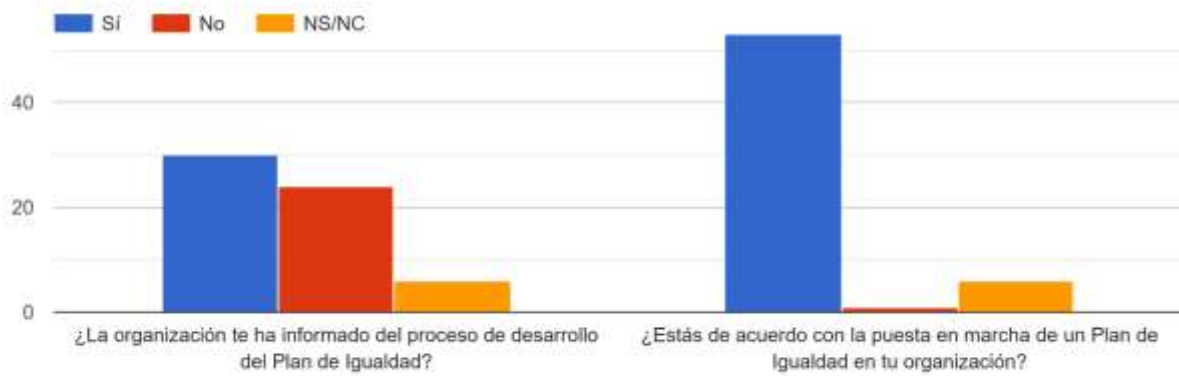


Gráfico 7. Información Plan de Igualdad

¿Crees que las medidas que aplica FUNDECYT están más dirigidas hacia las mujeres o hacia los hombres?

60 respuestas

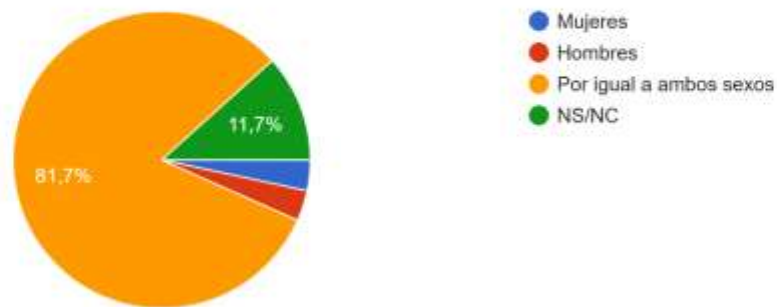


Gráfico 8. Medidas

Afirmaciones	Nota media		
La Dirección de la organización está sensibilizada y comprometida para que la Igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	4,37		
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización en la actualidad.	4,66		
La selección de personal en la organización se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	4,76		
La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	4,88		
A la hora de promocionar a puestos directivos la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	4,21		
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	4,39		
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	4,79		
Se favorece en la organización el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	4,48		
La organización ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	4,19		
La organización favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres.	4,76		
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la organización superan las establecidas por ley.	4,22		
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional.	4,38		
La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	2,74		
¿La organización te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad?	SÍ (30)	NO (24)	NS/NC (6)
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en tu organización?	SÍ (53)	NO (1)	NS/NC (6)

Como se puede ver en los apartados valorativos, la afirmación que ha obtenido una peor valoración por parte de las personas trabajadoras en la Fundación ha sido “La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de género”. Ha sido la única afirmación que ha obtenido una valoración inferior a 4 sobre 5. Como posible medida para paliar esta valoración, se pensará la propuesta de una medida que fomente el conocimiento de la ruta a seguir ante un caso de acoso como los mencionados.

6.3.5.10. Violencia de género

Aunque no es un eje prioritario propuesto por el Real Decreto 901/2020, para FUNDECYT-PCTEX es importante poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social tan importante.

Hasta el momento de la realización de este informe, no se ha tenido constancia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género cometida por algún trabajador, ni de trabajadoras víctimas de esta situación.

6.4. CONCLUSIONES FASE DIAGNÓSTICO

En este apartado de conclusiones se recogen como resumen final:

Principales problemas y dificultades detectadas.

- No se han detectado problemas o dificultades durante la realización del diagnóstico.

Fortalezas y oportunidades para la implantación

- El compromiso de FUNDECYT-PCTEX para la elaboración e implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contando para ello con la representación legal de las personas trabajadoras durante todo el proceso de elaboración, implementación del plan. La plantilla valora positivamente la elaboración y aplicación del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La Fundación dispone de datos desagregados por sexos respecto a prácticamente todos los indicadores de diagnóstico de la entidad en materia de igualdad.
- Para la selección y contratación de personal, la Fundación tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no tiene en cuenta el sexo sino la formación y la experiencia que requiere el puesto.
- Se realiza de manera continuada la evaluación de riesgos laborales a fin de propiciar la mejora de los niveles de seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.
- Hasta el momento no se ha reportado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la organización.
- No tenemos constancia de que alguna de las mujeres que conforma la plantilla o personal cedido sea víctima de violencia de género.
- La utilización de varios canales de comunicación, aunque habría que ampliar el procedimiento y establecer un plan de comunicación.

Carencias detectadas y áreas a mejorar

- No se incorpora la igualdad como un objetivo de la formación, aunque se ha realizado alguna mínima formación de igualdad o género a personal de forma puntual, pero no a la plantilla en conjunto antes de comenzar con la implantación del Plan de Igualdad.
- Existe un cierto desconocimiento por parte de la plantilla de las medidas de conciliación implantadas en FUNDECYT-PCTEX
- No existe en la Fundación ninguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo o riesgo de exclusión, ni tampoco existe ningún programa específico.

Ámbitos prioritarios de actuación.

MATERIAS	NEGOCIADAS	ADOPCIÓN DE MEDIDAS
Formación.	Sí	Sí
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	Sí	Sí
Prevención del acoso sexual.	Sí	Sí

7. OBJETIVOS GENERALES PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este II Plan de Igualdad, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de FUNDECYT-PCTEX

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este II Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la organización libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la Fundación: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Formar y sensibilizar a las personas trabajadoras FUNDECYT-PCTEX en materia de igualdad.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización.
- Involucrar a toda la organización y personal de FUNDECYT-PCTEX en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Organización.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra Fundación y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la Fundación la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

8. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar

su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Fundación que son responsables de la implementación de las mismas.

8.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de FUNDECYT-PCTEX mantendrá la persona que ya fue designada como Responsable de Igualdad en la realización del anterior Plan de Igualdad. Esta persona dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Velar por que el II Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- Participar de forma activa en todos los procesos de la Organización, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- Informar a la Dirección de la Organización sobre el funcionamiento del II Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del II Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

8.2. FORMACIÓN

OBJETIVO 1: MEJORAS EN LA FORMACIÓN.

MEDIDA 1	<i>Sensibilización para todo el personal sobre el Plan de Igualdad y sus medidas y mantener la conciencia de las medidas de igualdad buscando que los/as trabajadores/as participen para mantener los criterios de igualdad en la organización</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N.º de personas sensibilizadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable/Recurso	Responsable de Formación y Comité de empresa
Prioridad	Alta
MEDIDA 2	<i>Realizar acciones formativas y o sensibilización sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexistas dirigidas tanto al personal directivo como el resto de la plantilla.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N.º de personas formadas anualmente desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de Formación y Comité de empresa
Prioridad	Alta
MEDIDA 3	<i>Seguimiento de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación desagregado por sexo.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan

Indicador	N.º de acciones, personas y horas de formación realizadas anualmente y desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de Formación
Prioridad	Media

8.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO 2: MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONCILIACIÓN.

MEDIDA 1	<i>Difusión a todo el personal de las medidas de conciliación que dispone FUNDECYT-PCTEX. Estas se encuentran recogidas en el Convenio de la Fundación, así como se comunica a la hora de la entrada de nuevo personal.</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N.º comunicaciones realizadas
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta
MEDIDA 2	<i>Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la Fundación por sexos y tipos</i>
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comisión de Seguimiento
Prioridad	Baja
MEDIDA 3	<i>Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promocionadas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción</i>
Plazo Ejecución	Desde la aprobación del convenio hasta el último año de vigencia del Plan
Indicador	N.º de mujeres y hombres que hayan promocionado anualmente y se hubieran acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

8.4. SALUD LABORAL

OBJETIVO 3: SALUD LABORAL.

MEDIDA 1	Revisión de las comunicaciones de la organización: Se deberán revisar las comunicaciones, anuncios de la organización, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc. a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir. Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para que todo el personal de la organización esté informado sobre este tema y crear una conciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la organización de forma efectiva
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan

Indicador	Comunicaciones analizadas, Ofertas de Trabajo, Anuncios publicados
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media
MEDIDA 2	Revisión del Protocolo de Acoso sexual que dispone de la Fundación
Plazo Ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador	Revisiones realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario entre ambas representaciones firmantes, empresariales y trabajadores, según se evidencia a través del Acta de Constitución de Comisión de Seguimiento.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, se establecen las siguientes:

- **Seguimiento y análisis** de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- **Mantener reuniones anuales** con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- **Aprobación de los informes** de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la **Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente** de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- **Propuesta de revisión, adaptación y modificación** del Plan de Igualdad cuando sea necesario porque concurren las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación. La aprobación definitiva de cualquier modificación del Plan de Igualdad corresponderá exclusivamente a la Comisión Negociadora, conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

NOTA IMPORTANTE: Esta modificación se realiza en cumplimiento de la Resolución de REGCON de fecha 16 de julio de 2025, que establece que la modificación del Plan de Igualdad es competencia exclusiva de la Comisión Negociadora, no de la Comisión de Seguimiento.

9.2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del II Plan de Igualdad será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento con carácter anual. Para ello se propone una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Estas fichas serán cumplimentadas por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión Seguimiento o personas designadas para realizar el seguimiento, siendo un punto de entrada para el Informe de Seguimiento. A continuación, se muestra un Modelo de ficha de seguimiento o cuadro de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			

Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El Informe de Seguimiento resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento como las realizadas las fichas de seguimiento propuestas anteriormente para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

A continuación, se incluye un **Modelo de cuestionario** para el seguimiento que puede servir de guía para encarar esta tarea y un **Modelo de Informe de seguimiento**. Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad, tanto para la evaluación intermedia como final.

Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?





- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la organización? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la organización? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Modelo de Informe de Seguimiento Plan de Igualdad



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDECYT-PCTEX

[Periodo de referencia]




1. Datos generales

-  Razón social.
-  Fecha del informe.
-  Periodo de análisis.
-  Órgano/Persona que lo realiza.




2. Información de resultados para cada área de actuación

-  Fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.



3. Información sobre el proceso de implantación

-  Adecuación de los recursos asignados.
-  Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
-  Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

-  Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
-  Cambios en la gestión y clima organizacional.
-  Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

-  Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
-  Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

9.3. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo cada 2 y 4 años y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la organización.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión realizada a los 4 años conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la organización, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización y de asignar los recursos necesarios.

La comisión seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Desarrollo de actuaciones

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión organizacional, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- Evaluación de resultado
- Evaluación de proceso
- Evaluación de impacto

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes actividades:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento. A tal objeto se pueden utilizar como ejemplo los modelos de cuestionario que se incorporan como Anexos 1 - 01 Cuestionario Comisión Seguimiento, Anexo 1-02 Cuestionario Dirección y Anexo 1-03 Cuestionario trabajadores.

- La evaluación del Plan se hará cada 2 años teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso). Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan. (Modelo de Informe Evaluación Anexo 2)
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Redacción del informe de evaluación

La Comisión de Seguimiento o personas designadas al efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Como orientación se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:





- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la organización como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la organización, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la organización en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad. Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones.

A continuación, modelo de Informe de Evaluación, tanto para la Evaluación Intermedia como Final:





[Periodo de referencia]

1. Datos generales

-  Razón social.
-  Fecha del informe.
-  Periodo de análisis.
-  Comisión/Persona que lo realiza.




2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la organización con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-  Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
-  Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
-  Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-  Adecuación de los recursos asignados.
-  Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
-  Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima organizacional.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En cuanto a la calendarización de las actuaciones cabe distinguir entre plazo para la implantación, plazo de seguimiento y de evaluación.

- Plazo implantación: se establece para cada medida de Acción Positiva, apartado Plazo de Ejecución.
- Plazo de Seguimiento: se realizará un seguimiento anual a través dejando registro en el Informe de seguimiento y siguiendo lo descrito en el apartado 3.7 del presente Plan de Igualdad.
- Plazo de evaluación: se realizará una evaluación intermedia a los 2 años desde el inicio de vigencia del Plan y una evaluación final a los 4 años de vigencia del Plan, teniendo en cuenta realizarla antes de la finalización del mismo.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados correspondientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

La Comisión de Seguimiento podrá proponer modificaciones, pero la competencia para aprobar cualquier modificación del Plan de Igualdad corresponde exclusivamente a la Comisión Negociadora.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

NOTA IMPORTANTE: Esta modificación se realiza en cumplimiento de la Resolución de REGCON de fecha 16 de julio de 2025, que establece que la modificación del Plan de Igualdad es competencia exclusiva de la Comisión Negociadora, no de la Comisión de Seguimiento.

12. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida, en el centro de trabajo sito en Avenida de la Investigación, s/n., Badajoz 06006 (Badajoz), la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX, compuesta por:

La representación de la Fundación, integrada por:

- Patricia Da Costa Félix Bermejo, Directora Operativa.
- Marta Peña Balestra, Responsable de RRHH y Calidad.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Raquel Borrego Campos, Delegada de personal.
- Edgar L. Delgado Torres, Delegado de personal.

Como asesoría de la Comisión, con voz sin voto:

- Carlos Gil Vela.
- Lucía Cordon Masero.
- Rosa María Ladera Gallardo.

Acuerda

1. Aprobar las modificaciones del Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX en los apartados 9.1 y 11, conforme a lo establecido en la Resolución de REGCON de fecha 16 de julio de 2025. Expediente 81/11/0023/2025.
2. Aprobar el nuevo texto íntegro del Plan de Igualdad modificado (Revisión 2), que incorpora las modificaciones acordadas y que se adjunta como anexo a la presente acta.
3. Designar a Marta Peña Balestra, Responsable de RRHH y Calidad, como persona responsable para proceder al registro del Plan de Igualdad modificado ante la autoridad laboral competente a través del sistema REGCON.
4. Autorizar la presentación ante REGCON de la documentación correspondiente
5. Establecer que las modificaciones aprobadas entrarán en vigor el día de su registro en REGCON, sustituyendo a la versión anterior del Plan en todo aquello que se oponga a las modificaciones establecidas
6. Comprometerse a realizar el seguimiento de la implementación de estas modificaciones y a evaluar su eficacia en el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Se envía el Plan de Igualdad negociado por la comisión negociadora, compuesta por dos personas, representando a la organización y dos personas representando a los trabajadores.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10 horas del día 25 de julio de 2025.

Con la firma de esta acta, se da por válido, el plan de igualdad de FUNDECYT-PCTEX

En representación de la Fundación:

Patricia Da Costa Félix Bermejo

En representación de los trabajadores:

Raquel Borrego Campos

Marta Peña Balestra

Edgar L. Delgado Torres

13. ANEXOS

13.1. GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

(ANEXO 13.1)

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género, Artículo 1:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la Fundación y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Los poderes públicos son los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica 1/2004 especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia de género.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho laboral previendo la circunstancia de la mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral. La Fundación, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la Ley Orgánica 1/2004, la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Fundación, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

FUNDECYT-PCTEX insta a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad libre de violencia de género.

2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de FUNDECYT-PCTEX contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

3. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todos los centros de trabajo de FUNDECYT-PCTEX

4. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

- a) Medidas legalmente establecidas para tener la condición de Víctimas de violencia de género a estos efectos las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada en los términos establecidos en el RD Ley 9/2018 y normativa que lo desarrolle.
- b) Medidas de mejora de la normativa aplicable a los efectos de aplicación de estas medidas las personas trabajadoras tendrán que tener acreditada la condición de víctima de violencia de género mediante una sentencia judicial condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- c) También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

5. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

Medidas recogidas en la L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004 y normativa concordante.

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Fundación y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Fundación tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Fundación estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Fundación tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)). Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social. Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Fundación a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)).

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

6. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos los siguientes objetivos y medidas de mejoras:

1. **Objetivo:** mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la Fundación las aplique.

- **Medida 1:** integrar en el plan de formación de Fundación cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género.
- **Medida 2:** que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la Fundación se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.
- **Medida 3:** facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro trabajo, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores: información trasladada o núm. de veces que se aplican las medidas implantadas.

2. **Objetivo:** sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

- **Medida 1:** sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
- **Medida 2:** colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas
- **Medida 3:** establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

- **Medida 4:** informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
- **Medida 5:** difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores: colaboraciones establecidas.

7. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a la Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Se reportarán anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de los casos, salvaguardando en todo momento la intimidad de las trabajadoras, cumpliendo con la LOPD y manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

8. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente acuerdo forma parte del II Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX como una medida integrante del mismo, quedando por tanto su vigencia vinculada a la de dicho Plan.

Las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.