

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Centro Investigación
Enfermedades Neurológicas



DICIEMBRE 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	4
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	7
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	7
INFORME DEL DIAGNÓSTICO	9
PLAN DE IGUALDAD	14
CALENDARIZACIÓN	21
SISTEMA DE GESTIÓN	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	26
ANEXO.....	27
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES...	29

INTRODUCCIÓN

La Fundación Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas se constituyó el 27 de diciembre de 2002 por acuerdo del Consejo de Ministros. Está definida como una fundación sin ánimo de lucro del sector público, de ámbito y competencia estatal. Actualmente depende del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a través del Instituto de Salud Carlos III. Desde su constitución, gestiona y coordina la Unidad de Investigación del Proyecto Alzheimer (UIPA), creada por la Fundación Reina Sofía y situada en el Centro Alzheimer que lleva su nombre.¹

La Fundación Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas, en adelante Fundación CIEN, tiene como objetivo apoyar, promover y coordinar la investigación en enfermedades neurológicas, fundamentalmente en Alzheimer y otras enfermedades neurodegenerativas.

La finalidad de la Fundación es el fomento de la investigación en todos los campos de la neurología básica, clínica y epidemiológica, a través de la creación y mantenimiento del Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas.

La Fundación CIEN nació con el objetivo de fomentar la creación de un centro en red que apoye, promocióne y coordine la investigación. Los objetivos de la Fundación CIEN se concretan en seis actividades fundamentales: Proyecto Vallecas, Banco de Tejidos BT-CIEN, Programa Alzheimer, Otros proyectos de investigación, Prestaciones de servicios y Formación

El Plan de Igualdad de la Fundación Cien, se enmarca en la consideración de los planes de igualdad voluntarios, aquellos que se llevan a cabo por entidades que no estén obligadas a elaborarlos y aplicarlos, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Es decir, podrán aprobar planes de igualdad voluntarios las empresas de menos de cincuenta trabajadores que no hayan sido obligadas por la autoridad laboral en un proceso sancionador a elaborar e implantar un plan, siempre que su convenio colectivo no obligue a su elaboración.

¹ Recuperado del Informe anual 2019 <https://www.fundacioncien.es/informe-anual>

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con la elaboración del presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, La Fundación Cien, pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la ley 3/2007: “Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos de selección, contratación, formación, promoción profesional, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, retribuciones y auditorías retributivas, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales”. Y con ello, continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de la Fundación Cien.

ÁMBITO	TEXTO
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, se refleja en los artículos 4.2.c), 7.c), 11art.9.3, 28 y 53.4, 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), algunos de los cuales han recibido nueva redacción tras las últimas modificaciones realizadas –con efectos de 08/03/2019– por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo². El Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 28 que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.
AUTONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid. Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
NACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.

² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. • Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro. • Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<p>EUROPEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/192), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembro. • En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros. • Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual. • Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990. • Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres. • Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006. • Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. • Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- La igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

INTERNACIONAL

- Declaración universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de La Fundación Cien se rige por los siguientes principios rectores:

- a) Participación y transparencia.
- b) Transversalidad: habrá de incluirse en todas las áreas de gestión de los recursos humanos de La Fundación Cien siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma
- c) Flexibilidad: El Plan ha de ser dinámico y flexible de forma que pueda sufrir cambios
- d) Comunicación. Se realizará un intercambio entre áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elementos necesarios para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas
- e) Seguimiento y evaluación continua

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La negociación y posterior aprobación del I Plan de igualdad de la Fundación Cien ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. La Comisión Negociadora de igualdad se crea con el objetivo de abordar de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo, y elaborar el Plan de igualdad de la entidad con el consenso de ambas partes.

La Comisión Negociadora está constituida de forma paritaria entre la parte empresarial y la Representación Legal de la plantilla, clave para el proceso de integración de la igualdad en la empresa. Siendo fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso de implementación del Plan de Igualdad aprobado.

La Comisión Negociadora Se constituyó el 16 de septiembre de 2020, compuesta por:

Por representación empresa	Por representación de la plantilla
M ^a Ángeles Pérez Muñoz	Paloma Vegas Mollá
Suplente	Suplente
Miguel Calero Lara	Eva Alfayate

Competencias y Funciones

- Impulso de las acciones de información y sensibilización de la plantilla en temas de Igualdad
- Apoyo en la realización del diagnóstico de la situación actual y Plan de Igualdad
- Aprobar el Plan de Igualdad
- Participación en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Revisar las acciones, el calendario y los recursos previstos.
 - Identificar dificultades en la implantación del Plan de Igualdad.
 - Proponer alternativas o recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Colaborar en la elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados

Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Una de las recomendaciones del marco europeo de ciencia e innovación para el diseño de planes de igualdad es su adaptación a la realidad y necesidades concretas de cada centro de investigación, de forma que se puedan plantear las medidas más efectivas.

La implantación del I Plan de Igualdad que supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Las principales **conclusiones** del informe diagnóstico³ de La Fundación Cien son las siguientes:

³ Se adjunta Anexo Informe Diagnóstico.

ÁREAS ANALIZADAS	CONCLUSIONES
LA PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> • Composición de la plantilla: Existe un pronunciado desequilibrio en la composición por sexos de la plantilla, el número de trabajadoras representa más del seis veces el número de trabajadores (86% mujeres, 14% hombres) • Diversidad: Se recoge el origen extranjero. La plantilla cuenta con una mujer de origen extranjero (5% de la plantilla). • Edad: En términos de edad, las mujeres y hombres se concentran sobre todo en la franja de edad de entre 31 a 40 años y 41 a 50 años. Hasta los 30 años y de 51 a 60 exclusivamente son mujeres. • Tipo de contrato: El 64% de los contratos firmados son indefinidos a tiempo completo. E 14% son a tiempo parcial, correspondiendo al 9% de las mujeres. Los contratos temporales, 23%, en su totalidad son a tiempo completo y son de mujeres • Nivel de estudios: el nivel de estudios más frecuente en la empresa, tanto para mujeres como para hombres, es el universitario, representando al 54% de la plantilla. El personal con Bachillerato, y la FP de segundo grado ocupa las otras dos categorías y representan en conjunto al 46% de la plantilla. El 53% de las mujeres tiene formación universitaria. • Antigüedad: El 37% de la plantilla lleva más de 10 años en la Fundación correspondiendo el 9% a hombres y 28% a las mujeres. Las mujeres son quienes tienen una mayor antigüedad, entre 15 a 20 años, representando el 5% de la plantilla y el 23% mujeres con menor antigüedad • Índice de rotación: 22% para las mujeres y 4% hombres. • Bajas: la mayor parte de las bajas,66%, tanto para hombres como para mujeres, se producen por finalización de contrato. El 22% ha sido por cese voluntario y afectó exclusivamente a mujeres.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el periodo de referencia 2020, se realizaron 4 procesos de selección, las personas seleccionadas fueron 3 mujeres y 1 hombre, reproduciendo fielmente la composición de la plantilla: 84% de mujeres. • El proceso de selección se realiza a través de una convocatoria pública que se rige por los principios de principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. • La Fundación cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo que requeriría una revisión con perspectiva de género

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección/Gerencia de la Fundación está formada por mujeres. • La mayor parte de la plantilla ejerce como “Técnicos” 50% mujeres y 5% hombres. • En la categoría “Doctor” la representación es del 18% mujeres y 9% hombres. • La Fundación Cien es una empresa feminizada
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción: No existe un plan de carrera, sin embargo, ante la necesidad de cubrir un puesto que pueda suponer una promoción, se evalúan las competencias entre la plantilla. La fundación CIEN dispone de instrumentos como la evaluación de desempeño que se realiza anualmente. • Formación: La formación se realiza dentro del horario laboral. Aunque no se produce de forma significativa, las mujeres reciben más formación que los hombres. La formación técnica solo la han recibido mujeres. Asimismo, se incluye formación sobre el Código de Conducta.
RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • En la Fundación CIEN se respetan los principios de igualdad salarial. Existen una tablas salariales que, como institución del ámbito público, no se pueden modificar en modo alguno • El salario más habitual entre las mujeres, 21%, es el comprendido entre 22.001 a 25.000€ • Las compensaciones e incentivos: Productividad, antigüedad y especial dedicación son percibidas por mujeres.
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral: En los tramos de menos horas por semana, 20 a 35 horas (3% de la plantilla) las mujeres son el 14% y los hombres el 5% • Permisos retribuidos: Se han debido a maternidad y acumulación del permiso de lactancia. Disfrutados por una mujer.
CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Motivos de excedencia: Son dos hombres quienes tienen solicitada excedencia por cuidado de menores. • Servicios para el apoyo a la conciliación: Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo, flexibilidad de entrada y salida, días de libre disposición, están a disposición de toda la plantilla. • Teletrabajo: Toda la plantilla ha trabajado a distancia en el período del análisis.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	<ul style="list-style-type: none"> • No cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral o sexual.
RIESGOS PSICOSOCIALES, CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • No se han registrado situaciones de violencia en el trabajo. • Se está llevando un evaluación de riesgos psicosociales • El ambiente es respetuoso y profesional y el estilo de trabajo trata de ser cooperativo • Se está realizando una evaluación del clima laboral.

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

- Aunque se refleja un compromiso explícito, la comunicación interna y externa de la empresa no siempre respeta los principios del lenguaje no sexista.

INFORMACIÓN RETRIBUTIVA

En cumplimiento con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificó el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, señalando la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptados para su consecución,
- así como el calendario, procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de la Fundación Cien declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa, de Responsabilidad Social y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tal y como queda explicitado en el documento de Compromiso de la Dirección de la Fundación Cien⁴

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la

⁴ Se adjunta como ANEXO I COMPROMISO DIRECCIÓN.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y RD 901/20.

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El I Plan de Igualdad de oportunidades de La Fundación Cien es de aplicación a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tiene, o tenga en el futuro, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios en La Fundación Cien tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este I Plan de Igualdad de Oportunidades se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla. Para ello, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su implementación.

PERIODO DE VIGENCIA

El I Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, tras los cuales se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad. Durante el periodo de vigencia se prevén mecanismos de seguimiento y evaluación, detallados en el presente Plan de Igualdad.

En el supuesto de que, en dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se prorrogará el actual, por un periodo máximo de seis meses, a fin de concluir las negociaciones del mismo

RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA

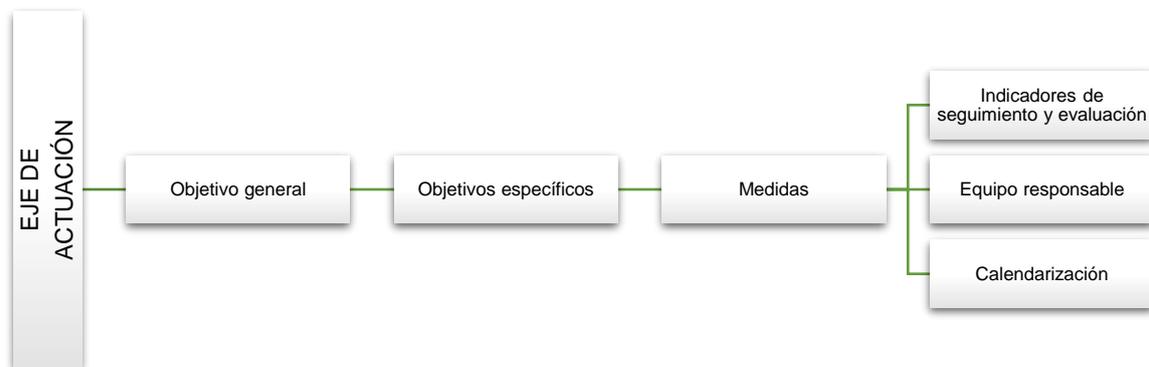
El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.

OBJETIVO GENERAL

Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Fundación Cien, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Siguiendo la lógica de planificación, la estructura general del Plan de Igualdad se presenta de forma esquemática:



Así, en función de las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas de acción positiva se organizan en torno a ocho ejes de actuación y sus correspondientes objetivos generales.

- EJE 1: Proceso de selección, contratación y promoción
 - *Objetivo general:* Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- EJE 2: Formación, sensibilización y capacitación
 - *Objetivo general:* Promover la formación continua con perspectiva de género del personal
- EJE 3: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - *Objetivo general:* Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre el personal

- EJE 4: Eliminación del Acoso sexual y por razón de sexo
 - *Objetivo general:* Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.
- EJE 5: Salud laboral
 - *Objetivo general:* Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
- EJE 6: Comunicación y Lenguaje no sexista
 - *Objetivo general:* Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.
- EJE 7: . Seguimiento y evaluación del Plan
 - *Objetivo general:* Creación de la Comisión de igualdad para el seguimiento de las acciones y evaluación del impacto.

EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
EJE 1 Proceso de selección, contratación y promoción	Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.	<p>Garantizar las mismas condiciones de acceso para ambos sexos, dando prioridad al sexo infrarrepresentado.</p> <p>Avanzar en una política activa de atracción y captación de talento, ampliando los canales de reclutamiento</p> <p>Garantizar la igualdad en los procesos de promoción interna</p>	<p>M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.</p> <p>M.2. Revisar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.</p> <p>M.3. Investigar este eje de composición, selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina aplicando un enfoque de género interseccional, que preste especial también atención a la intergeneracionalidad.</p> <p>M.4. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza.</p> <p>M.5. La aplicación de prioridad del sexo infrarrepresentado, a igualdad de condiciones, en la contratación y promoción.</p> <p>M.6. Protocolizar, con perspectiva de género, la promoción interna</p> <p>M.7. Puntuar la formación en igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional</p>
EJE 2 Formación	Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación que la empresa dirija a la plantilla	Promover la formación continua y la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y/o violencia de género	<p>M.8. Formación para responsables de equipos en Igualdad de oportunidades.</p>

EJE 3 Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Mantener la protección a los derechos de conciliación y avanzar en la sensibilización en corresponsabilidad.	M.9. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres
EJE 4 Eliminación del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género	Establecer medidas para prevenir y actuar frente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	M.10. Elaboración del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. M.11. Difusión y comunicación a la plantilla M.12. Sensibilización en la materia dirigidas a toda la plantilla.
EJE 5 Riesgos psicosociales	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral	Integrar los riesgos psicosociales específicos de las mujeres	M.13. Incorporar en el Plan de prevención de riesgos la perspectiva de género.
EJE 6 Comunicación y Lenguaje no sexista	Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.	Evitar la comunicación sexista en el lenguaje y las imágenes	M.14. Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.) M.15. Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo.
Eje 7. Seguimiento y evaluación del Plan	Creación de la Comisión de Igualdad	Promover, supervisar, realizar seguimiento y evaluación de la implantación del Plan	M.16. Constituir una Comisión de igualdad con personal formado en igualdad, como responsable de la implantación, seguimiento y evaluación del plan M.17. Calendario de reuniones

CALENDARIZACIÓN

MEDIDA		2022	2023	2024	2025
EJE 1	M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.				
	M.2. Revisar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.				
	M.3. Investigar este eje de composición, selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina aplicando un enfoque de género interseccional, que preste especial también atención a la intergeneracionalidad.				
	M.4. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza.				
	M.5. La aplicación de prioridad del sexo infrarrepresentado, a igualdad de condiciones, en la contratación y promoción.				
	M.6. Protocolizar, con perspectiva de género, la promoción interna				
	M.7. Puntuar la formación en igualdad de oportunidades y de trato y sobre prevención de la violencia de género, en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional				
EJE 2	M.8. Formación para responsables de equipos en Igualdad de oportunidades				
EJE 3	M.9. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.				
EJE 4	M.10. Diseñar e implantar Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.				
	M.11. Difusión y comunicación a la plantilla				
	M.12. Sensibilización en la materia dirigidas a toda la plantilla				
EJE 5	M.13. Incorporar en el Plan de prevención de riesgos la perspectiva de género.				
EJE 6	M.14. Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.).				
	M.15. Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo.				
E	M.16. Constituir una Comisión de igualdad con personal formado en igualdad, como responsable de la implantación, seguimiento y evaluación del plan.				

M.17. Calendario de trabajo y reuniones.

SISTEMA DE GESTIÓN

MEDIDAS	SERVICIOS RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de horas y contenidos de cada sensibilización - N.º de sesiones - N.º de participantes, desagregado por sexo - % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as - Grado de satisfacción y aprovechamiento - Material distribuido
<p>M.2. Revisar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de la RPT con perspectiva de género y lenguaje inclusivo - Documento de la RPT - Publicación de la RPT con perspectiva de género y lenguaje inclusivo
<p>M.3. Investigar este eje de composición, selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina aplicando un enfoque de género interseccional, que preste especial también atención a la intergeneracionalidad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Actualización y seguimiento cuantitativo de la composición de la plantilla
<p>M.4. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de nuevas fuentes de reclutamiento - Grado de satisfacción. Impacto
<p>M.5. La aplicación de prioridad del sexo infrarrepresentado, a igualdad de condiciones, en la contratación y promoción. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de medidas de acción positiva adoptadas para cubrir plazas en áreas con desequilibrio - N.º de solicitudes del sexo infrarrepresentado - N.º de contrataciones del sexo infrarrepresentado - Evolución del % de mujeres y hombres en los distintos servicios y áreas
<p>M.6. Protocolizar, con perspectiva de género, la promoción interna</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento revisado - N.º de procesos - N.º de procesos de promoción con indicadores objetivos - N.º de acciones de difusión realizadas - Canales de difusión empleados

<p>M.7. Puntuar la formación en igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Redacción del procedimiento - Difusión del procedimiento - N.º de procesos de promoción interna donde se ha valorado la formación en igualdad como mérito. - % de procesos de promoción interna sobre el total donde se ha valorado la formación en igualdad como mérito.
<p>M.8. Formación para responsables de equipos en Igualdad de oportunidades</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de horas y contenidos de cada capacitación impartida - N.º de sesiones - N.º de participantes, desagregado por sexo - % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as - Grado de satisfacción y aprovechamiento - Material distribuido
<p>M.9. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Contenidos de las difusiones - Canales de difusión utilizados - N.º de campañas realizadas - Periodicidad de las campañas - N.º de mujeres y hombres alcanzados
<p>M.10. Diseñar e implantar Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Documento del protocolo - Publicación del protocolo - % de la plantilla a la que se le ha difundido el protocolo - N.º de denuncias recibidas y tramitadas
<p>M.11. Difusión y comunicación a la plantilla</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones de difusión (cartelería, correos, dípticos...) - Material de difusión - Canales de difusión
<p>M.12. Sensibilización en la Prevención y eliminación del Acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla</p>		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de horas y contenidos de cada sensibilización - N.º de sesiones - N.º de participantes desagregado por sexo - % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as - Grado de satisfacción y aprovechamiento - Material distribuido
<p>M.13. Incorporar en el Plan de prevención de riesgos la perspectiva de género.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Realización del análisis de la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género - Documento final del análisis - Inclusión del impacto diferencial de los riesgos psicosociales en hombres y mujeres

		- Incorporación de la salud mental en la política de riesgos laborales
M.14. Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.).		- N.º de documentos revisados
M.15. Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo.		- N.º de horas y contenidos de cada sensibilización - N.º de sesiones - N.º de participantes, desagregado por sexo - % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as - Grado de satisfacción y aprovechamiento - Material distribuido
M.16. Constituir una Comisión de igualdad con personal formado en igualdad, como responsable de la implantación, seguimiento y evaluación del plan		- Acta Creación Comisión de Igualdad - Informes de seguimiento y evaluación
M.17. Calendario de trabajo y reuniones.		Cronograma de implantación Cronograma de reuniones

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación Cien.

La Comisión se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación y seguimiento. La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión Negociadora continuará levantando acta de las reuniones.

El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

Del mismo modo que en la Comisión Negociadora, la integrarán personas pertenecientes tanto a la representación legal de la plantilla como a la empresa.

A partir de la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de los resultados de la implantación de las medidas y se comenzará la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades

En este sentido, se recomienda que la Comisión de Igualdad realice unas fichas por cada medida, en las que se dé debida cuenta del cumplimiento de las mismas o se argumenten

las razones de un potencial incumplimiento⁵. En las fichas de las medidas se establecen los indicadores que se medirán en las evaluaciones, sin perjuicio de otros que puedan ser de interés durante la vigencia del Plan. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

Los acuerdos según el Real Decreto 901/2020⁶ requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

⁵ Véase el Anexo Modelo de Ficha de Acción Positiva.

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

ANEXO

FICHAS DE ACCIONES

FICHA DE MEDIDA	
NOMBRE DE LA MEDIDA	
ÁREA	
OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Servicio(s) responsable(s):- Persona(s) responsable(s):- Área(s) colaboradora(s):- Personal colaborador:
PERIODO DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	
PRESUPUESTO	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
RESULTADOS	
OBSERVACIONES	

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva").

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

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género: 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 hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político

Composición equilibrada o paritaria: Se entenderá 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por

ciento. (disposicional adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad: Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

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

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

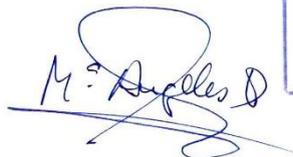
Permiso por paternidad: Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En señal de aceptación, se firma en Madrid a 23 de diciembre de 2021



M^ª Ángeles Pérez Muñoz
Representante de la Empresa



Paloma Vegas Mollá
Representante de los Trabajadores