



PLAN DE IGUALDAD DE LA
FUNDACION DE INVESTIGACION DEL CANCER DE LA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature: U. B. Lewis]

[Handwritten signature: M]

[Handwritten signature: E. B. Lewis]

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DEL FICUS | 3 |
| 1.- INTRODUCCIÓN. | 4 |
| 1.1.- Objeto. | 4 |
| 1.2.- Marco jurídico. | 4 |
| 1.2.1 Ámbito internacional..... | 4 |
| 1.2.2 Ámbito comunitario..... | 5 |
| 1.2.3 Ámbito nacional | 5 |
| 1.3.- Naturaleza del Plan..... | 6 |
| 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN. | 7 |
| 3.- FASE DE DIAGNÓSTICO | 7 |
| 3.1.- Comisión de igualdad | 7 |
| 3.2.- Composición..... | 8 |
| 3.3.- Reglamento de funcionamiento | 8 |
| 3.4.- Diagnóstico de situación | 8 |
| 3.5.- Registro retributivo..... | 10 |
| 3.6.- Auditoría retributiva | 10 |
| 3.7.- Encuesta al equipo humano..... | 11 |
| 3.8.- Evaluación y análisis de estudios y datos | 12 |
| 4.- PLAN DE IGUALDAD..... | 15 |
| 4.1.- Áreas y objetivos..... | 15 |
| 4.2.- Medidas y acciones | 17 |
| 5.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN..... | 222 |



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right that appears to read 'Y. Rodríguez'.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DEL FICUS

La Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca (en adelante la FICUS) como organismo público de investigación en materia de investigación del cáncer es consciente de la responsabilidad que posee en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por ello al amparo de las políticas de igualdad que han sido implementadas por los poderes públicos en los últimos años esta dirección está comprometida con integrar de forma real y efectiva al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y obrar a favor de la erradicación y prevención de cualquier tipo de discriminación que pudieran sucederse directa o indirectamente por razón de sexo en nuestra organización, a través del desarrollo e implementación de las medidas y políticas internas que fuesen necesarias.

Mediante este compromiso, la igualdad de oportunidades conforma un principio estratégico básico a considerar de forma permanente y transversal en la FICUS.

La política de igualdad de oportunidades se integra en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la FICUS, en la toma de decisiones, en los procesos de ejecución y diseño de las políticas internas, en la gestión de los recursos humanos y elaboración presupuestaria. Asimismo, deberá considerarse esta política en todos los procesos que estructuran la investigación científico-técnica y se establecerán medidas que fomenten la presencia de mujeres en los equipos de investigación y aseguren un reconocimiento equitativo de las labores que desarrollan en el mismo.



1.- INTRODUCCIÓN.

El Plan de Igualdad que se presenta es fruto de un proceso de estudio y análisis interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en el que se ven implicados tanto la estructura organizativa de la FICUS como el personal que lo integra. Es el resultado de un proceso previo de diagnóstico y negociación con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores y contiene los objetivos y medidas tendentes a alcanzar, en la FICUS, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación que por razón de sexo pudiese detectarse.

1.1.- Objeto.

Con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la FICUS, se pretende:

- Reducir las desigualdades que pudieran existir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o la prevención de situaciones de acoso.
- Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

1.2.- Marco jurídico.

La normativa en materia de igualdad se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional.

1.2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

- Diversos textos internacionales sobre derechos humanos como la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional

4



sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1984.

- Conferencias mundiales sobre las mujeres que hasta la fecha se han celebrado cuatro (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente destacar la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

1.2.2 ÁMBITO COMUNITARIO

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1999) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, relativo a la ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Cabe resaltar la comunicación de la Comisión Europea en 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación (ERA) cuya cuarta prioridad es alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación mediante el fomento de la diversidad de género para promover la excelencia científica.

1.2.3 ÁMBITO NACIONAL

Con todo ello en cuenta, este Plan de Igualdad es resultado de la aplicación de la normativa en la materia, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que ya fundamentaba la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Además, el Plan materializa la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que obliga a los Organismos Públicos de Investigación a adoptar Planes de Igualdad que serán objeto de seguimiento anual, y se realiza en consonancia con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

1.3.- Naturaleza del Plan.

El Plan de Igualdad de la FICUS es un documento estratégico de la Fundación, que se plantea como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en la FICUS.
- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores de la FICUS.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de la FICUS la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 3 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para un nuevo plan.



2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN.

2.1- Ámbito territorial. El Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal perteneciente al “*Convenio Colectivo de la Fundación Investigación del Cáncer Universidad de Salamanca*” y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, asimismo, será de aplicación a toda la política de gestión que desarrolle en la FICUS.

2.2- Ámbito temporal. El Plan de Igualdad de la FICUS tendrá una vigencia de 3 años desde junio de 2.022 a junio del año 2.025, a partir de ese momento se mantendrá vigente hasta la redacción y registro del Plan que lo sustituya sin que, en ningún caso, su vigencia exceda de los 4 años previstos en art. 9,1 RD 901/2020. Asimismo, el Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

3.- FASE DE DIAGNÓSTICO

3.1.- Comisión de igualdad

La FICUS ha constituido la Comisión de igualdad adaptada a los requerimientos de la normativa vigente y, específicamente, del RD 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, pasando a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión paritaria de igualdad, constituida el 15 de septiembre de 2.021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta, para la elaboración de



propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas.

3.2.- Composición

La composición de la Comisión es la siguiente:

Eugenio Santos de Dios (FICUS)
Gerardo Arévalo Vicente (FICUS)
Margarita Villamor Camba (FICUS)
Celso López Collazo (Comité de Empresa)
Miguel Ángel Moreno Valle (Comité de Empresa)
Irene Rodríguez Iglesias (Comité de Empresa)

En la constitución de la Comisión se decidió nombrar presidente de la misma a D. Eugenio Santos y como secretaria a Dña. Irene Rodríguez Iglesias.

3.3.- Reglamento de funcionamiento

Se adjunta al final del documento el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión.

El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

3.4.- Diagnóstico de situación

El pasado 24 de febrero de 2.021 se elaboró, como documento previo, para conocimiento de la Comisión de igualdad un informe de situación sobre la situación en materia de igualdad de la FICUS.

Dicho informe era esencial para que la Comisión tuviese un documento en el que se hiciese una evaluación previa de los datos de la FICUS, en dicho informe se constata que:

1.- La FICUS, además de estar sujeta a la normativa pública en materia laboral, dispone de un *“Manual de contratación laboral de la Fundación Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca”*, vigente desde el 1 enero de 2.019 y que fue aprobado por la Comisión Permanente del Patronato de FICUS con fecha 18 de diciembre de 2.018.

2.- Los datos demuestran que, en todas las ratios (total de plantilla, personal fijo y personal eventual) el porcentaje de mujeres supera al de hombres, por lo que no cabe presumir o deducirse el menor indicio de discriminación a la mujer en los procesos de contratación de la FICUS.

3.- La clasificación profesional del personal empleado en la FICUS viene determinada en el Convenio Colectivo de la Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca, en dicho convenio no se observa ninguna diferenciación relacionada con el sexo de los trabajadores, estableciendo exclusivamente una escala retributiva con base a las diferentes categorías laborales y de acuerdo con los artículos 10 a 13 del Convenio Colectivo de la FICUS.

4.- En materia de condiciones de trabajo, es decir, jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo y medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, no se observa diferenciación alguna entre mujeres y hombres.

5.- Tampoco se observan diferencias de género en materia salarial, formación, promoción profesional y ejercicio corresponsable de derechos de vida personal, familiar y laboral.

6.- En lo relativo a la infrarrepresentación femenina de los datos de este informe de situación se constata que la FICUS no tiene políticas discriminatorias en sus procesos de selección y contratación y que las trabajadoras pueden promocionar en igualdad de condiciones que los hombres a todas las categorías.

7.- No hay procedimiento específico para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables en materia de igualdad ni hay una identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.



3.5.- Registro retributivo

Como siguiente paso en la elaboración del plan de igualdad se contó con el registro retributivo elaborado para el año 2.020. Dicho registro se adjunta en los Anexos.

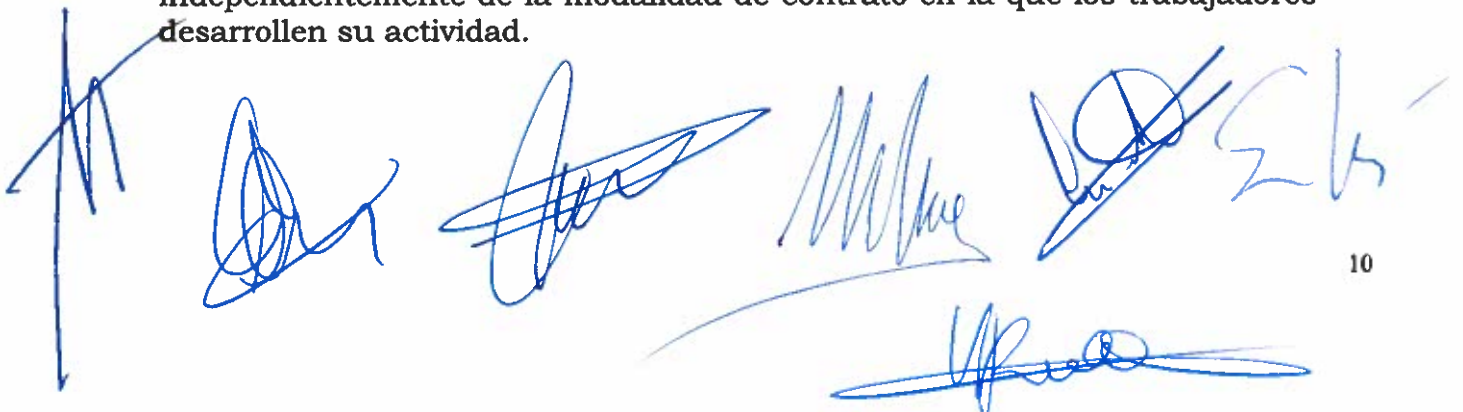
Para la elaboración del registro retributivo se han seguido las indicaciones de la Guía publicada el pasado mes de abril de 2.021 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social conjuntamente con el Ministerio de Igualdad en colaboración con: CEOE; CEPYME; CCOO y UGT. Dicha Guía, obviamente respeta las prescripciones del artículo 28, 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET) y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.6.- Auditoría retributiva

EL Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establece la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial. Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

Es un documento fundamental que se ha elaborado con la información del registro retributivo y de la valoración de puesto de trabajo (en adelante VPT) de los empleados de la FICUS ambos en los Anexos del presente plan.

La VPT ha de realizarse teniendo en cuenta las funciones y tareas relativas a cada puesto de trabajo. Asimismo, ha de estar adecuada al tipo de empresa o institución, su sector de actividad y otras características relevantes, independientemente de la modalidad de contrato en la que los trabajadores desarrollen su actividad.





La VPT se ha realizado a través de la herramienta informática facilitada por el Instituto de las Mujeres de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de Género perteneciente al Ministerio de Igualdad¹.

3.7.- Encuesta al equipo humano

La encuesta fue recogida entre octubre y noviembre de 2.021.

El cuestionario ha sido tomado íntegramente de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas publicada por el Instituto de las Mujeres de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de Género perteneciente al Ministerio de Igualdad.

Los participantes en la citada encuesta fueron 7 empleados, por lo que la muestra es de menos del 10% de la plantilla de la FICUS y, por tanto, sus resultados tienen un valor reducido en el conjunto de los datos y estudios realizados para la elaboración del presente plan de igualdad.

Las preguntas que se formularon en la encuesta y sus respuestas han sido las siguientes:

| Considera Usted que en esta empresa: | Sí | No | No sé |
|--|----|----|-------|
| ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? | 3 | 1 | 3 |
| ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? | 5 | | 2 |
| ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa? | 7 | | |
| ¿Promocionan las trabajadoras y los trabajadores por igual? | 2 | 3 | 2 |
| ¿Cobran menos que su compañero/a? | 2 | 2 | 3 |
| ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar personal y laboral? | 5 | 1 | 1 |
| ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? | 5 | 1 | 1 |
| ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar del trabajo? | 1 | 5 | 1 |

¹ <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>



| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | | | |
| ¿Es necesario un plan de igualdad? | 5 | | 2 |

Las respuestas han sido dispares:

1.- Solo ha habido unanimidad en la 3ª pregunta relativa a la igualdad en el acceso a la formación ofrecida por la FICUS, donde se opina que hay igualdad entre mujeres y hombres en dicha formación.

2.- Mayoritariamente, con 5 opiniones, se entiende que: mujeres y hombres tiene las mismas posibilidades en la selección del personal; se favorece por igual la vida personal y familiar; se conocen las medidas de conciliación; en cambio, y como ya se detectó en el informe de situación, no sabrían a quién dirigirse en caso de acoso sexual; por último, se considera necesario la existencia de un plan de igualdad.

3.- Las tres preguntas restantes de la encuesta tienen resultados dispares: hay empate entre los que consideran que hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y los que no lo saben; una ajustada mayoría de 3 a 2 piensan que no promocionan las trabajadoras y trabajadores por igual; en cuanto a si cobran menos que su compañero/a hay empate a 2 y 3 no lo saben.

En el apartado de sugerencias, aunque han sido dispares, se centran en la necesidad de un plan de igualdad, promoción profesional y aquellos objetivos que dicho plan supone.

En definitiva, los resultados de la encuesta muestran que la opinión de los encuestados es, en general, favorable a la situación actual en materia de igualdad destacando la falta de un plan de igualdad y de cauces en la FICUS para denunciar el acoso sexual.

3.8.- Evaluación y análisis de estudios y datos

Con toda la documentación, estudios y datos que anteceden nos debemos hacer la pregunta "¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?", pregunta que se plantea en el documento del mismo título elaborado por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios

Sociales e Igualdad, y se realiza en base a una serie de cuestiones o parámetros que hemos extractado y simplificado para el presente plan de igualdad en los aspectos fundamentales.

1.- ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la compañía?

Sí, existe ya el compromiso escrito en el artículo 59 del Convenio colectivo de la FICUS vigente en mayo de 2.022 y también se hace referencia a la no discriminación en el manual de contratación laboral del FICUS vigente desde el año 2019.

2.- ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?

(Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%)

NO el porcentaje de hombres mujeres es 25/75 (ver informe de situación y Registro Retributivo 2020) siendo mayor el porcentaje de mujeres.

3.- En los procesos de selección, las pruebas, entrevistas, test, cuestionarios, etc. ¿la valoración se realiza en base a procedimientos que midan las competencias de la persona de forma objetiva?

Sí, se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y totalmente objetivos.

4.- ¿Los contratos con carácter temporal de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?

Existe una proporción similar de la contratación temporal entre hombres y mujeres de la empresa (40%-60%).

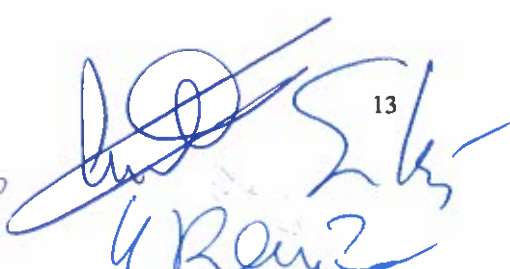
5.- ¿Los contratos con carácter indefinido recaen más en los hombres o en las mujeres?

Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos (40%-60%).

6.- ¿Existe alguna categoría profesional en la que sólo haya contratados hombres?

SI (Doctor director Proyectos, técnico especialista jefe de mantenimiento y técnico especialista practicas).

7.- ¿Existe alguna categoría profesional en la que sólo haya contratadas mujeres?





SI (Investigador distinguido, Jefe Superior y Jefe de sección)

8.- Política salarial: En la FICUS ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?

Sí.

9.- Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?

Sí.

10.- Si en los cuatro últimos años ha habido promociones en la empresa ¿Cuál ha sido su distribución?

NO APLICA pues no se han realizado promociones

11.- El proceso de promoción en la empresa es:

Abierto: en caso de realizarse, se comunicaría a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción.

12.- ¿El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?

Sí.

13.- ¿Existe en la empresa alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el personal?

Sí.

14.- El número de horas de formación recibidas el año pasado, distribuidas por sexo:

Es equilibrado (relación 60/40) entre hombres y mujeres.

15.- El número de cursos de formación impartidos el año pasado, distribuidos por sexo:

Es equilibrado (relación 60/40) entre hombres y mujeres.

16.- ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?

No.

Los parámetros, a la luz de los datos, nos indican que el grado de igualdad en la FICUS es bueno habida cuenta de que, al ser una fundación de carácter público ha contado, desde sus inicios, en su funcionamiento con



los principios de legalidad y, por tanto, de igualdad, mérito, publicidad y capacidad en su política laboral.

4.- PLAN DE IGUALDAD

4.1.- Áreas y objetivos

En un plan de igualdad hay una serie de áreas en las que se definen distintos aspectos que, en su caso, se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de **objetivos específicos en cada una de las áreas** es el siguiente:

1.- Área de procesos de selección y contratación.

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 2: Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal y reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.

3.- Área de Formación continua.

Objetivo 3: Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

4.- Área salarial. Retribución.

Objetivo 4: Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.

5.- Área de Infrarrepresentación femenina.

Objetivo 5: Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

6.- Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Objetivo 6: Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

7. Área de Comunicación.

Objetivo 7: Información al equipo humano de la FICUS del Plan de Igualdad.

8. Área de Salud laboral.

Objetivo 8: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

9. Área de Violencia de Género.

Objetivo 9: Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

4.2.- Medidas y acciones

| ÁREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. | |
|---|--|
| OBJETIVO 1 | GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN |
| Medida | 1.1 Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de las convocatorias que discrimine a las mujeres. |
| Medida | 1.2 Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo. |
| Medida | 1.3 Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias. |
| Medida | 1.4 Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. |
| Medida | 1.5 Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades. |
| Medida | 1.6 En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres. |
| Indicador cumplimiento | Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación equiparación de sexos en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas. |



| ÁREA 2.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|--|--|
| OBJETIVO 2 | CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL |
| Medida | 2.1 Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo). |
| Medida | 2.2 Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales. |
| Medida | 2.3 Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan. |
| Medida | 2.4 Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales. |
| Medida | 2.5 Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo. |
| Medida | 2.6 Información a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad. |
| Medida | 2.7 Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. |
| Medida | 2.8 Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia. |
| Presupuesto-Medios | El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos. |
| Indicador de cumplimiento | Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad. |



| ÁREA 3.- ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA. | | |
|---|---|---|
| OBJETIVO 3 | ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN. | |
| Medida | 3.1 | Mantenimiento de la formación científica y profesional de forma igualitaria tanto para mujeres como para hombres en todos los ámbitos y categorías. |
| Medida | 3.2 | La FICUS impulsará en el seno de la Comisión Paritaria, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia y comisión paritaria. | |
| Presupuesto-Medios | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación. | |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. | |
| Evaluación | Anualmente se elaborará una estadística de acciones formativas. | |
| Indicador cumplimiento | Número de acciones formativas. | |

| ÁREA 4.- ÁREA SALARIAL. RETRIBUCIÓN | | |
|--|---|---|
| OBJETIVO 4 | CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO A LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUITAD Y NO DISCRIMINACIÓN. | |
| Medida | 4.1 | Continuar la política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. |
| Medida | 4.2 | Continuar con una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control discriminatorio. |
| Medida | 4.3 | Realización de un registro retributivo de forma anual |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia | |
| Presupuesto-Medios | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. | |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. | |
| Evaluación | Anualmente se elaborará un registro retributivo. | |
| Indicador cumplimiento | Resultados del registro retributivo. | |





| ÁREA 5.- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. | |
|--|---|
| OBJETIVO 5 | FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS. |
| Medida | 5.1 Establecimiento de promoción a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anualmente se elaborará una estadística de promociones de mujeres y hombres. |
| Indicador cumplimiento | Número de procesos de selección y promoción que incluyen datos, desagregados por sexo |

| ÁREA 6.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | |
|---|---|
| OBJETIVO 6 | PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. |
| Medida | 6.1 Redacción del protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. |
| Medida | 6.2 Difusión del protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. |
| Medida | 3.3 Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anualmente se elaborará una estadística de incidencias. |
| Indicador cumplimiento | Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará también un informe con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano. |

| ÁREA 7.- ÁREA DE COMUNICACIÓN | |
|--------------------------------------|---|
| OBJETIVO 7 | INFORMACIÓN AL EQUIPO HUMANO DEL FICUS DEL PLAN DE IGUALDAD. |
| Medida | 7.1 Información al equipo humano del plan de igualdad |
| Medida | 7.2 Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad. |
| Medida | 7.3 Publicación en la página de internet de la FICUS del plan de igualdad y de cualquier novedad legislativa o de otro tipo en materia de igualdad. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anual. |
| Indicador cumplimiento | Revisión de la información, comunicación, publicaciones y estudios realizados. |

| ÁREA 8.- ÁREA DE SALUD LABORAL | |
|---------------------------------------|--|
| OBJETIVO 8 | ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. |
| Medida | 8.1 Realización, en su caso, de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres. |
| Medida | 8.2 Elaboración de un protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas. |
| Medida | 8.3 Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla. |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Se requerirá la redacción de los protocolos al Servicio de Prevención. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anual. |





| | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Indicador cumplimiento | Comprobación de los protocolos. |
|-------------------------------|---------------------------------|

| ÁREA 9.- VIOLENCIA DE GÉNERO | |
|-------------------------------------|--|
| OBJETIVO 9 | PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. |
| Medida | 9.1 Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género. |
| Medida | 9.2 Difusión del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género de la FICUS |
| Órgano encargado | Dirección Ejecutiva. Gerencia |
| Presupuesto-Medios | Sin coste. Se requerirá la redacción de los protocolos al Servicio de Prevención. |
| Plazo de aplicación | Durante toda la vigencia del Plan. |
| Evaluación | Anual. |
| Indicador cumplimiento | Comprobación de los protocolos y denuncias. |

5.- SEGUIMIENTO. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

Conforme a los (apdos. i), j), k) art. 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) la Comisión paritaria de igualdad del FICUS, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el alcance e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permitirá conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual.



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

En caso de ser precisas modificaciones al Plan durante la vigencia de este, será la comisión la que, mediante acuerdo, proceda a la redacción de dichas modificaciones.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión la comisión paritaria acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

ANEXOS

- 1.- Acta de la Constitución de la Comisión paritaria de igualdad
- 2.- Reglamento de Funcionamiento de la Comisión paritaria de igualdad
- 3.- Informe de situación sobre la situación en materia de igualdad de la FICUS
- 4.- Registro retributivo
- 5.- Auditoría retributiva
- 6.- Valoración de puestos de trabajo



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the bottom left and several smaller ones above it.