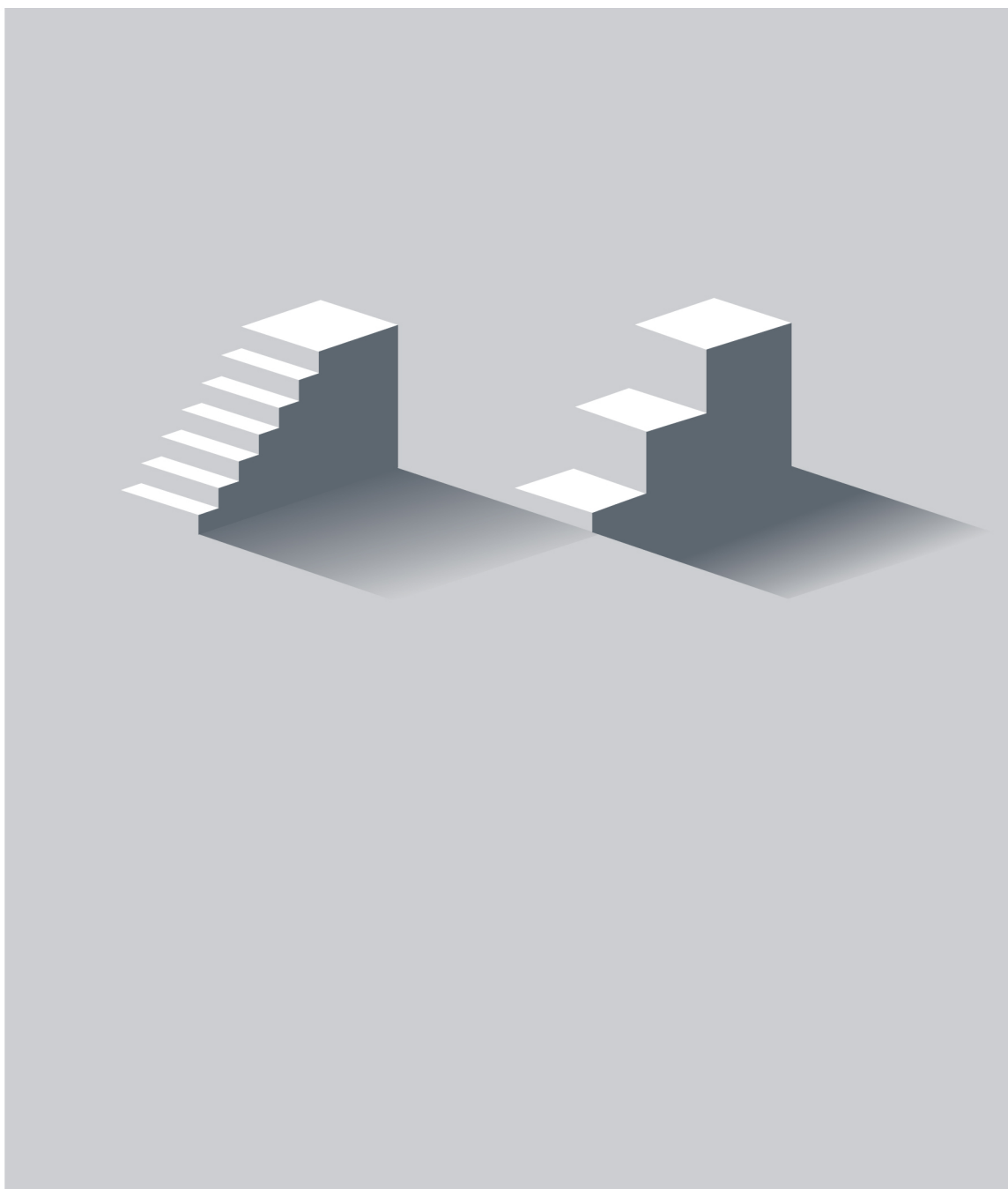




■ ■ ■ **PLAN DE IGUALDAD**
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2022-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. CONTEXTO LEGAL	3
1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: PRESENTACIÓN	4
1.3. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
1.4. PARTIDA PRESUPUESTARIA	7
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	8
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	10
5. OBJETIVOS GENERALES PLAN DE IGUALDAD	10
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
6.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD	12
6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	12
6.3. MEJORAS EN LA PROMOCIÓN	14
6.4. FORMACIÓN	14
6.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	15
6.6. RETRIBUCIONES	17
6.7. SALUD LABORAL	18
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	21
7.1. COMUSIÓN DE SEGUIMIENTO	21
7.2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	22
7.3. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	25
Personas y órganos que intervienen	26
Desarrollo de actuaciones	26
Redacción del informe de evaluación	27
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	30
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	30
10. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	31
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.	32
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.	32
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.	32
11. ANEXOS	33
11.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	33
11.2. GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	33

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 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 I 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 I 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 movilizand sus recursos, creando el espacio y los servicios necesarios que faciliten el intercambio de conocimiento, ciencia y tecnología para el desarrollo socioeconómico 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 EMPRESA

Razón social	FUNDECYT-PCTEX
CIF	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	Antonio Verde Cordero (DG al inicio de Fase Diagnóstico) Luis Casas Luengo (DG actual)
Cargo	Director Gerente
Telf.	924 014 600 Ext. 240
e-mail	luis.casas@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	Cáceres y Badajoz					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	28	Hombres	20	Total	48
Centros de trabajo	2 (Cáceres (2 sedes) y Badajoz (4 sedes))					
Facturación anual (€)	4.320.983 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí - Departamento RRHH y Calidad					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

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 Empresa.

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 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, 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.

1.4 PARTIDA PRESUPUESTARIA

A continuación, se muestra la estimación de la partida presupuestaria durante toda la vigencia del Plan de Igualdad (4 años).

FASES	ACCIONES	PRESUPUESTO ESTIMADO (vigencia Plan Igualdad 4 años)
Elaboración Plan de Igualdad	Asesoramiento Empresa Externa	3.327€
	Agente de Igualdad Formación	300 €
Implantación de Medidas del Plan de Igualdad (se detallan en cada medida campo de partida presupuestaria)	Campañas de sensibilización y creación de material divulgativo	2000 €
	Formación	2500 €
	Herramientas Registro Retributivo	7700 €
	Pruebas Médicas Complementarias	21780 €

Seguimiento Plan de Igualdad	Seguimiento Anual	Recursos propios
Evaluación Plan de Igualdad	Evaluación Intermedia y Final	Recursos propios

2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este 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.

3. 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 I 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 empresa, integrada por:

- Marta Peña Balestra, Responsable de RRHH y Calidad
- Patricia Da Costa Félix Bermejo (Directora Operativa y miembro del Equipo Directivo)

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

- Raquel Borrego Campos, miembro del Comité de empresa
- Edgar L. Delgado Torres, miembro del Comité de empresa
- Amparo Galán Alís o Jose Lorite Hernández en representación de CSIF

Como asesoría de la Comisión, con voz sin voto:

- Guadalupe Perera Píriz.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal: Este Plan es aplicable a todas las personas adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que FUNDECYT-PCTEX tenga o pueda tener en el territorio español, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la organización usuaria y sociedades participadas futuras que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante su ámbito de vigencia.

Ámbito territorial: Provincia de Badajoz con un centro de trabajo principal en Edificio PCTEX, Avenida de la Investigación, s/n. 06006 Badajoz, y 4 sedes siendo estas, PCTEX 2 en Avda. Javier Blanco Palenciano s/n 06006 Badajoz, Edificio Guadiana en Avda. de la Investigación s/n 06006 Badajoz, Centro Integral de desarrollo Zafra Río Bodión en Avda. Cameranos, s/n Zafra (Badajoz) y Junta de Extremadura en Edificio III Milenio, Módulo 5, 4ª Planta Avda. Valhondo s/n 06800 Mérida (Badajoz).

Provincia de Cáceres, con un centro de trabajo en Edificio Garaje 2.0, calle Santa Cristina, s/n 10195 Aldea Moret (Cáceres) y 2 sedes, Edificio Tajo en Avda. de las Ciencias, s/n 10004 Cáceres y Edificio CAEM (Centro de Agricultura Ecológica y de Montaña) en Avda. de España. 43 Plasencia (Cáceres).

Ámbito temporal: el contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 11 de marzo de 2022 hasta 11 de marzo de 2026. Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de un año desde la constitución de la mesa negociadora, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

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.

5. OBJETIVOS GENERALES PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este 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 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 empresa: 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, Dirección, Jefes de Unidad, Responsables departamentales y técnicos 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 empresa 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 empresa 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.

6. 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 Empresa que son responsables de la implementación de las mismas.

Todas las medidas están ordenadas dentro de cada objetivo por orden de prioridad, de modo que la primera es la de mayor prioridad y así sucesivamente.

6.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de FUNDECYT-PCTEX nombrará una persona Responsable de Igualdad que dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Velar por que el 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 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 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.

6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1: MEJORAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres incorporadas en puestos masculinizados Nº de hombres incorporados en puestos feminizados
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta
Medida 2	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa
Plazo Ejecución	Primer y tercer año de vigencia del Plan
Indicador	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media
Medida 3	Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media
Medida 4	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por

	razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

6.3. MEJORAS EN LA PROMOCIÓN

OBJETIVO 2: MEJORAS EN LA PROMOCIÓN.

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de mujeres y/o hombres que hayan sido promocionados anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta

6.4. FORMACIÓN

OBJETIVO 3: MEJORAS EN LA FORMACIÓN.

Medida 1	Impartir formación en todos los centros de trabajo para todo el personal para informar 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
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Alta

Medida 2	Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje <i>e imágenes</i> inclusivo y no sexistas dirigidas tanto al Equipo Directivo como el resto de la plantilla.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de personas formadas anualmente desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Alta

Medida 3	Seguimiento de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación desagregado por sexo.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de acciones, personas y horas de formación realizadas anualmente y desagregadas por sexos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

6.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO 4: MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONCILIACIÓN.

Medida 1	Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis anual del nº de mujeres y hombres contratados de modo indefinido
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

Medida 2	En igualdad de condiciones cuando existan vacantes dentro de la Empresa tendrán preferencia el personal de FUNDECYT. Cuando estas plazas no puedan cubrirse internamente, se ofrecerán externamente
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Análisis anual del n° de mujeres y hombres que han cubierto vacantes de manera interna.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta
Medida 3	Difusión a todo el personal de las medidas de conciliación propuestas tanto en Convenio como Plan de Igualdad
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N° comunicaciones realizadas anualmente
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Alta
Medida 4	Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N° de centros de trabajo en los que se publica el díptico anualmente.
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH y Comité de empresa
Prioridad	Media
Medida 5	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	N° de mujeres y n° de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Baja

Medida 6	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
Plazo Ejecución	Desde el primer año de vigencia del Plan y después anualmente
Indicador	Nº 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

Medida 7	Realizar acciones de sensibilización para la implicación de los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación
Plazo Ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº de acciones informativas realizadas. Nº de hombres que ejercen este derecho
Responsable/Recurso	Responsable de RRHH
Prioridad	Media

6.6. RETRIBUCIONES

OBJETIVO 5: RETRIBUCIONES.

Medida 1	Desarrollo de una herramienta informática que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva
Plazo Ejecución	1 año desde la vigencia del plan
Indicador	Creación de la herramienta
Responsable/Recurso	Responsable de Administración
Prioridad	Alta

Medida 2	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin
-----------------	--

	de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
Plazo Ejecución	Anualmente durante toda la vigencia del plan
Indicador	Nº Informaciones reportadas a la Comisión de seguimiento
Responsable/Recurso	Responsable de Administración
Prioridad	Alta
Medida 3	Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorias y no estuvieran justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.
Plazo Ejecución	Bienalmente
Indicador	Nº de planes de acción definidos
Responsable/Recurso	Responsable RRHH
Prioridad	Media
Medida 4	Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento para reducir las diferencias que pudieran detectarse al aplicar el criterio de carrera profesional.
Plazo Ejecución	Bienalmente
Indicador	Nº de planes de acción definidos
Responsable/Recurso	Responsable RRHH
Prioridad	Media

6.7. SALUD LABORAL

OBJETIVO 6: SALUD LABORAL.

Medida 1	Redacción de un Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad
Plazo Ejecución	1 año desde la vigencia del plan
Indicador	Creación del protocolo

Responsable/Recurso	Comisión Negociadora y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Alta
Medida 2	Realizar documento de Política de igualdad de la organización
Plazo Ejecución	1 año desde la vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Política de Igualdad. Personas que interactúan. Registros de percepción de la política
Responsable/Recurso	Comisión Negociadora y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Alta
Medida 3	Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la organización y por el personal de la misma, a fin de conseguir una organización paritaria y equilibrada en igualdad. Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada: - Política de la organización en materia de igualdad - Acciones positivas básicas - Ejemplos de buenas prácticas - Actitudes no aceptadas en la organización - Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad - Agente de Igualdad: funciones y localización La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la organización a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la organización a través de los jefes de departamento.
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Guía de Buenas prácticas. Personas que interactúan. Registros de percepción de la Guía de Buenas Prácticas, consultas realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/ y Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

Medida 4	Se debe desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relacionadas con la comunicación interna y/o externa de la organización. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación organizacional. Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto
Plazo Ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del plan
Indicador	Alcance de la Guía. Personas que interactúan. Registros de recepción de la Guía, consultas realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media
Medida 5	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 6	Creación de un Buzón de Sugerencias o similar: La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un Buzón de Sugerencias o bien, a través de la

	habilitación de un correo electrónico, que podrá ser compartida con otras áreas de la organización que ya dispongan, como Comité de empresa, Calidad, etc. El Buzón de Sugerencias o correo electrónico deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.
Plazo Ejecución	Durante la vigencia del plan
Indicador	Consultas realizadas, Sugerencias realizadas
Responsable/Recurso	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento/Comité Seguridad y Salud
Prioridad	Media

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá 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, y sus funciones serán:

Como funciones de la Comisión de Seguimiento 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 Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación

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.

7.2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del 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	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐

Desconocimiento del desarrollo ☐Otros motivos (especificar) ☐

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.

7.3. 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 concurran 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 y auditoría retributiva, 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:

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL FUNDECYT-PCTEX

[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	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la organización con la igualdad	☐	☐	☐

-  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	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

-  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?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la organización?	☐	☐	☐

-  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.

8. 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.

9. 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 empresa, 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 empresa 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 de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, 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.

10. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida, en el centro de trabajo de Badajoz, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDECYT-PCTEX, compuesta:

La representación de la empresa, integrada por:

- Marta Peña Balestra, Responsable de RRHH y Calidad
- Patricia Da Costa Félix Bermejo (Directora Operativa y miembro del Equipo Directivo)

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

- Raquel Borrego Campos, miembro del Comité de empresa
- Edgar L. Delgado Torres, miembro del Comité de empresa
- Amparo Galán Alís o Jose Lorite Hernández en representación de CSIF

Como asesoría de la Comisión, con voz sin voto:

- Guadalupe Perera Píriz.

Acuerda

- 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.
- 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.
- 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.

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 12 horas del día 11 de marzo de 2022.

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

Marta Peña Balestra

Patricia Da Costa Félix Bermejo

Raquel Borrego Campos

Edgar L. Delgado Torres

Amparo Galán Alís

11. ANEXOS

- 11.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- 11.2. GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

(ANEXO 12.1)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN FUNDECYT-PCTEX

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, FUNDECYT-PCTEX se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la organización en materia de prevención.

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de OBJETIVIDAD, CONFIDENCIALIDAD, RAPIDEZ, CONTRADICCIÓN E IGUALDAD y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, FUNDECYT-PCTEX al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean

necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción organizacional frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas

telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “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”.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, a continuación, se exponen una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales (que estén relacionadas con situaciones de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo) y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- En el caso de realizarse encuestas rutinarias de clima laboral se incluirán en las mismas preguntas relativas al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la organización y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la organización se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y, de continuar con dicha conducta, proceder a poner en marcha el protocolo.

FUNDECYT-PCTEX mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a **FUNDECYT-PCTEX** a las que les es de aplicación el Plan de Igualdad de **FUNDECYT-PCTEX**.

El presente protocolo tendrá una vigencia vinculada a la del Plan de Igualdad de **FUNDECYT-PCTEX**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social.

6. PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6.1. Principios que acompañan al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por un representante legal de los trabajadores.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas, graves y muy graves. Iniciado el procedimiento de acoso, y mientras dure el proceso de instrucción e investigación de los hechos denunciados, se verán interrumpidos los plazos de prescripción de las infracciones y faltas establecidos en la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), desde la fecha de presentación de la denuncia ante la organización y hasta la fecha de notificación de la resolución final por parte del instructor a la Dirección de **FUNDECYT-PCTEX** y a los trabajadores afectados.

6.2. Garantías que acompañan al procedimiento

Diligencia y celeridad:

El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizados con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados., de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas:

FUNDECYT-PCTEX adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

Acompañamiento e información:

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por un representante legal de las personas trabajadoras a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes:

La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Preservación de la identidad:

Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

Sigilo:

Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas

El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

6.3. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la Comisión de Seguimiento y/o la representación legal de los trabajadores o sindical.

La denuncia también podrá realizarse a través de correo ordinario, dirigiéndose a la Dirección de

Edificio PCTEX, Avenida de la Investigación, s/n. 06006 Badajoz (Badajoz), o bien, a través del correo electrónico habilitado para tal fin que será comunicado en el tablón de anuncios/sindical, al que solamente tendrá acceso las personas de la Comisión de Seguimiento que representan, tanto la parte social como la parte empresarial.

6.3.1.Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de **dos días** desde la presentación de la denuncia. La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.

- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Se ha elaborado como modelo de denuncia **FPG-01-01 Modelo de Denuncia**.

6.3.2.Comisión Instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión de Seguimiento, que estará formada: por parte de la organización, a través de la vicepresidenta y por parte de los trabajadores a través de la presidenta del comité de empresa.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes y tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora/seguimiento iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.3.3.Procedimiento Abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

La Comisión de Seguimiento se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de **15 días laborables**. En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

La Agente de Igualdad registrará la denuncia realizando la apertura con el n° de expediente, dando traslado a las personas instructoras del mismo.

6.3.4.Procedimiento Formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá recopilar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora/Seguimiento podrá proponer a la Dirección, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otras medidas cautelares.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de **30 días laborables** contando a partir de la fecha de la denuncia. No obstante, en caso de complejidad de la instrucción o dificultades en el proceso, la Comisión Instructora/seguimiento podrá ampliar el procedimiento por el tiempo que considerasen necesario en atención a las circunstancias concretas de cada caso.

Se ha elaborado un modelo de informe **FPG-01-02 Informe de Investigación**.

6.3.5.Elaboración Informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las entrevistas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Propuesta, en su caso, de acciones disciplinarias y/o medidas a adoptar
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.3.6.Resolución del expediente de acoso

La dirección de FUNDECYT-PCTEX una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora o persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales si existiese. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de FUNDECYT-PCTEX procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora o persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FUNDECYT-PCTEX mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FUNDECYT-PCTEX adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.3.7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta **FPG-01-03 Acta de Seguimiento** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6.3.8. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la organización podrá adoptar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Colectivo.

El responsable de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

(ANEXO 12.2)

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 empresa 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 empresa, 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 empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

FUNDECYT-PCTEX instan 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 empresa. 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 empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa 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 empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa 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 empresa 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 empresa 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 empresa las aplique.
 - **Medida 1:** integrar en el plan de formación de empresa 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 empresa 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 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.