

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

**PLAN DE IGUALDAD
FUNDACION DEL SECTOR PUBLICO
CENTRO NACIONAL DE
INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS
CARLOS III**

15/10/2019

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Índice Plan de Igualdad CNIO

I. INTRODUCCION	7
Compromiso del CNIO con la igualdad	7
Características generales del Plan de Igualdad	8
Declaración de compromisos y firma del Plan de Igualdad	8
II. ESTRUCTURA DEL PLAN	8
III. AMBITO DE APLICACION.....	9
IV. DEFINICIONES	11
V. DIAGNOSTICO DE SITUACION.....	14
Distribución de la plantilla desagregada por género.	14
Composición de Comités	15
Condiciones de trabajo de la plantilla: Selección, contratación y promoción.....	15
Condiciones de trabajo de la plantilla: Jornada laboral y turnos	16
Medidas de conciliación de la vida personal y laboral.....	16
Acceso a la formación	17
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	18
Violencia de Género	18
Comunicación y Sensibilización.....	18
Seguridad y Salud	19
Retribuciones	19
V. PROGRAMA DE ACTUACIONES	21
1. ACCESO/SELECCIÓN	22
1.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.....	22
1.1.1 Revisión del lenguaje y las imágenes de las ofertas de empleo y las solicitudes:	22
1.1.2 Protocolo de selección no sexista.....	22
1.1.3 Acciones de formación en selección.....	23
1.1.4 Clausula de igualdad en los Pliegos de contratación	23
1.1.5 Información estadística selección	23
1.1.6 Composición paritaria de los Comités.....	23
1.2.: Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones del CNIO.....	23
1.2.1 Monitorizar la ratio de presencia equilibrada.....	23
1.2.2 Indicar principio de equilibrio en Web	24
1.2.3 Presencia de mujeres científicas en conferencias CNIO	24
2.1.: Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.	24

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

2. CONTRATACIÓN	24
2.1.1 Información estadística contratación	24
2.1.2 Información conversiones	24
2.1.2 Formulario cambio de jornada	24
3. PROMOCIÓN	25
3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla del CNIO.....	25
3.1.1 Mantener el equilibrio	25
3.1.2 Actualizar BBDD de nivel de estudios.....	25
3.1.3 Información estadística promociones.....	25
3.1.4 Relación de Puestos de Trabajo.....	25
3.1.5. Análisis información	25
3.1.6 Evaluación de grupos Junior	26
4. FORMACIÓN.....	26
4.1. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.....	26
4.1.1 Acciones de formación.....	26
4.1.2. Informar a la plantilla	26
4.1.3. Información estadística	26
4.2 Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.....	27
4.2.1 Revisar el Procedimiento de Formación y el Plan anual.....	27
4.2.2 Garantizar el equilibrio de sexos.....	27
4.2.3 Información estadística	27
5. CONCILIACIÓN	27
5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos haciéndolos accesibles a toda la plantilla.....	27
5.1.1. Elaborar un folleto de medidas de conciliación	27
5.1.2 Información estadística permisos	27
5.1.3 Cuestionario empleados.....	28
5.1.4 Visibilizar medidas	28
5.1.5 Parejas de hecho	28
5.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.....	28
5.2.1 Reproducción asistida.....	28
5.2.2 Consulta médica en la localidad.....	28
5.2.3 Consulta médica fuera de localidad	29
5.2.4 Adopción internacional	29
5.2.5 Fallecimiento, accidente grave o enfermedad larga duración del cónyuge	29
5.2.6 Acompañamiento preparación al parto	29

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

5.2.7	Matrimonio y defunción de familiares hasta el 3º grado.....	29
5.2.8	Formacion en jornada laboral.....	30
5.2.9	Desconexión digital.....	30
5.2.10	Guardería.....	30
5.2.11	Campamentos	30
5.2.12	Articulación de un protocolo de ayudas para Congresos	30
5.2.13	Suplencias	31
5.2.14	Cooperación en las tareas de padres/madres	31
5.2.15	Facilidades tecnológicas.....	31
5.2.16	Horario de reuniones	31
5.2.17	Estudio sobre la implementación de la jornada laboral no presencial en CNIO	31
6.	VIOLENCIA DE GENERO	32
6.1.	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.....	32
6.1.1	Informar a la plantilla.....	32
6.1.2.	Facilitar adaptación jornada.....	32
6.1.3	Ausencias motivadas	32
6.1.4	Permisos por trámites.....	32
6.1.5	Información estadística.....	32
6.1.6	Colaboraciones	33
6.1.6	Campaña Día Internacional Violencia de Género	33
7.	PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O SOCIALES	33
7.1.1	Elaborar un protocolo para la prevención del acoso y protocolo de actuación en su caso	33
7.1.2	Campaña de sensibilización.....	33
7.1.3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan.....	33
7.1.4	Formación	34
7.1.5	Evaluación de riesgos psicosociales.....	34
7.1.6	Código ético.....	34
8.	SALUD LABORAL	34
8.1.1	Difundir el protocolo en caso de embarazo.....	34
8.1.2	Informar sobre siniestralidad.....	34
8.1.3	Situaciones de riesgo por embarazo.....	34
8.1.4	Mejora continua	35
8.1.5	Lactancia.....	35
8.1.6	Riesgos durante el embarazo.....	35
9.	RETRIBUCIONES	35
9.1	Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.....	35
9.1	Información estadística.....	35

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

9.2 Valoración	35
VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD	37
Comisión de Seguimiento	37
Composición	37
Funciones	38
Funcionamiento	38
VII. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	38

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

INTRODUCCION

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

I. INTRODUCCION

7

El Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) fue creado en 1998 por el Instituto de Salud Carlos III, si bien fue fundado por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Actualmente el CNIO se integra en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. El CNIO está gestionado por una fundación de titularidad estatal, creada simultáneamente con el Centro, cuya denominación es la de Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III.

La misión esencial del CNIO es llevar a cabo una investigación de excelencia y ofrecer tecnología innovadora en el ámbito del cáncer al Sistema Nacional de Salud y al Sistema Nacional de Ciencia e Innovación. Con esta finalidad constituyen objetivos estratégicos del CNIO:

- Desarrollar una investigación que permita obtener nuevos y más eficaces métodos de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades oncológicas.
- Trasladar el conocimiento científico a la práctica clínica, consiguiendo que los avances científicos repercutan lo antes posible sobre nuestro sistema sanitario y, por tanto, sobre el bienestar de los pacientes.
- Transferir la tecnología desarrollada en el CNIO a empresas innovadoras.
- Establecer un sistema de gestión nuevo y más eficaz en el ámbito científico europeo.

Compromiso del CNIO con la igualdad

El compromiso del CNIO por el respeto al principio de igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social ha prevalecido en la elaboración de este documento.

De hecho, la voluntad de la Dirección del CNIO por incorporar el enfoque de género en la cultura organizativa del CNIO dio lugar, a finales del 2012, a la creación de la WISE Office (Women in Science Office) y la elaboración del código de conducta ética. La WISE Office nació con la misión de promover la concienciación sobre la necesidad real de acciones para alcanzar y asegurar la igualdad de género en la Ciencia, así como para ayudar a corregir los desequilibrios observados en la comunidad CNIO.

La WISE Office, formada por un grupo de 10 personas, en su mayoría científicos, de manera altruista trabaja para concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos, colabora activamente en otras iniciativas de promoción de igualdad de género dirigidas a futuras vocaciones científicas y han promovido y apoyado iniciativas encaminadas a mejorar el balance entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras del CNIO.

De esta manera, es la voluntad de los redactores de esta norma, que la misma sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y de incremento de la calidad de vida lo que redundará en el aumento de la productividad de los trabajadores y trabajadoras del CNIO.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, adoptando una serie de medidas en las diferentes áreas de actuación.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Características generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Declaración de compromisos y firma del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad que aquí nos ocupa se ha negociado de conformidad con la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el aprobado Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El objetivo principal de este plan de igualdad, no es tan sólo evitar cualquier tipo de discriminación laboral mediante la adopción y seguimiento de determinadas medidas sino garantizar y promover una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sea real y efectiva.

II. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

III. AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad es de aplicación para la Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

DEFINICIONES

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

IV. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

11

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

Con respeto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007 el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

12

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

WISE Office en el CNIO

La Oficina Women in Science del CNIO está formada por un grupo de 10 personas, en su mayoría científicos, que de manera altruista trabajan para concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos, colaboran activamente en otras iniciativas de promoción de igualdad de género dirigidas a futuras mujeres profesionales (futuras vocaciones científicas) y han promovido y apoyado iniciativas encaminadas a mejorar el balance entre la vida personal y profesional de los trabajadores/as del CNIO.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

DIAGNOSTICO DE SITUACION

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

V. DIAGNOSTICO DE SITUACION

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) señala por un lado en su artículo 45.2 la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para aquellas empresas que tengan cincuenta o más trabajadores, junto a esta obligación incorporada como consecuencia del R.D.-ley 6/2019, el artículo 46.1 establece también la necesidad de realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad.

14

Para la realización de este diagnóstico se han realizado actividades de recogida de información, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas a integrar en el Plan de Igualdad.

Para ello se ha aportado la información desagregada por sexos de la estructura de la plantilla, de los procesos de selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Distribución de la plantilla desagregada por género.

Para analizar la presencia de mujeres y hombres en el CNIO se ha partido de los datos facilitados por el departamento de personal de CNIO, referidos a la fecha de cierre de 31 de diciembre de 2018 pudiendo subrayar los siguientes inputs:

- ✓ En primer lugar, destaca la preeminencia de la población femenina respecto de la masculina siendo en la plantilla de CNIO un 64% mujeres y un 36% hombres.
- ✓ Por rango de edad, la mayor parte de la población, un 45%, se encuentra en la franja de 31 a 44 años (dentro de esta franja el 66% son mujeres y el 34% hombres).
- ✓ En relación al nivel de estudios se observa la cualificación académica de la plantilla siendo destacable el porcentaje del personal doctorado que es de un 42% (25% mujeres y 17% hombres).
- ✓ Al analizar la distribución de plantilla por antigüedad, los datos reflejan el porcentaje más alto de antigüedad en más de 10 años, tanto en el hombre como en la mujer (un 43% del total de la plantilla). En esta franja el porcentaje de mujeres es de un 60% y el de hombres un 40%.

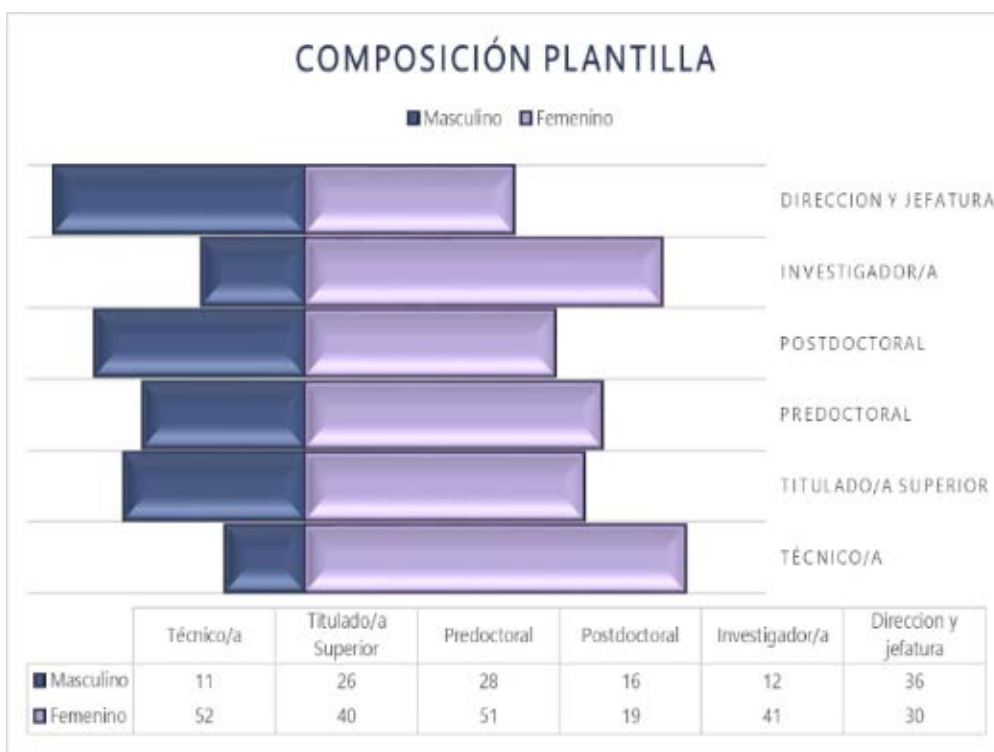
La Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina que “se entiende por presencia o composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En el siguiente cuadro se puede apreciar que, en general, la distribución de hombres y mujeres en las distintas categorías da la pauta de un equilibrio entre géneros del 60/40, salvo en algún caso en que el género masculino se encuentra infrarrepresentado, por poner un ejemplo, en la categoría de personal técnico.

Categorías profesionales	Femenino	Masculino
Dirección y jefatura	45%	55%
Investigador/a	77%	23%
Postdoctoral	54%	46%
Predocctoral	65%	35%
Titulado/a Superior	61%	39%
Técnico/a	83%	17%
TOTAL	64%	36%

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

La distribución de la plantilla desagregada por sexo y por categorías profesionales arroja los siguientes resultados. Como se ha indicado anteriormente, en general destaca la preminencia de la población femenina sobre la masculina en todas las categorías profesionales.



Composición de Comités

Destaca también como dato positivo la composición del SAB (Scientific Advisory Board) que es el órgano colegiado compuesto por investigadores de prestigio internacional externos al centro, que asesora a la Dirección. Este Comité presentaba una composición paritaria de género de 43% de mujeres y 57% de hombres. Actualmente se está renovando su composición, que con los cambios presentará un balance cercano al 60% de mujeres y un 40% de hombres.

Otros Comités internos del CNIO como el Scientific Committee (50%F-50%M) o el Programme Directors Committee (56%F-44%M) también presentan una situación de equilibrio de género en su composición.

Condiciones de trabajo de la plantilla: Selección, contratación y promoción

En los datos analizados se observa que tanto en las incorporaciones de ejercicio 2018 como en las promociones se ha producido un incremento positivo de la presencia femenina. Respecto de las incorporaciones de 2018 el 64% son mujeres y el 36% hombres, destacando el alta de mujeres en las categorías de niveles superiores en concreto (Directoras 1, Jefatura 1, Investigadores 2).

Otro dato positivo ha sido la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad en 2018 que ha sido de 6 mujeres respecto a 2 hombres.

Examinando, en términos generales, la tipología de contratación de la plantilla del CNIO, el 33% presenta una mayor estabilidad dado que su contratación es indefinida. El resto de la plantilla, el 66%, o bien está contratada por obra y servicio para la realización de proyectos de investigación con una fecha de finalización cierta, o bien se

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

trata de personal en formación con contratos en prácticas o contratos de formación específicos del sector de la Ciencia (Categorías profesionales de ayudantes de investigación pre doctoral y posdoctoral).

Desglosando por sexos, el personal contratado indefinidamente es en un 63% mujeres y en un 37% hombres. Se puede apreciar que su composición no difiere en demasía de la composición general de mujeres y hombres (64%-36%) por lo que se puede afirmar que no existen desigualdades de género en cuanto a las condiciones de trabajo referidas a la contratación.

16

Es necesario recordar, por otra parte, que la situación de precariedad en los contratos temporales - que como se ha visto afecta por igual a ambos sexos- ha sido abordada en el ejercicio 2019 a través del proceso de estabilización de empleo temporal previsto en la disposición adicional trigésima de la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado y que ha dado lugar a la estabilización de aproximadamente 60 empleados

Condiciones de trabajo de la plantilla: Jornada laboral y turnos

La duración de la jornada de trabajo es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas en una jornada continua de 7,5 horas diarias. Si la duración de la jornada diaria continuada es de al menos 6 horas, el empleado tiene derecho a una pausa de 15 minutos durante la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo.

La hora de entrada al trabajo queda fijada entre las 7 y las 10 horas. La hora de salida vendrá determinada por la hora de entrada. Por tanto, se establece como tiempo de trabajo efectivo necesario para todos los trabajadores, con independencia del régimen de flexibilidad, el periodo comprendido entre las 10 horas y las 14,30 horas.

Esta medida de flexibilidad horaria, que entró en vigor a mitad de 2015, permitió que varios empleados, que con anterioridad a la misma disfrutaban de reducciones de jornada por cuidado de menores, replanteasen sus horarios, optando por la jornada continua dado que ésta permite conciliar los derechos y responsabilidades de la vida personal, familiar y laboral.

De hecho, el 97% de la plantilla total se encuentra acogida a la jornada completa.

Medidas de conciliación de la vida personal y laboral

En relación al ejercicio de los derechos a permisos retribuidos (suspensiones por maternidad y paternidad, bajas durante el embarazo, lactancia...) y a permisos no retribuidos (reducción de jornada por cuidado de un familiar a cargo o excedencias) en el ejercicio 2018 ha predominado el ejercicio de los mismos por parte de las mujeres (83% del total).

Si bien existe una cierta dificultad en la interpretación de estos datos, ya que se trata de un número limitado de solicitudes (36 en total), parece existir una diferencia de género en la solicitud de este tipo de medidas de conciliación.

Algunas razones podrían contribuir a este comportamiento, como la pervivencia del papel social de la mujer como cuidadora de la familia o la idea de que determinadas responsabilidades familiares han de gravitar más sobre las mujeres.

En todo caso, la elaboración de un marco normativo como es este Plan de Igualdad, su difusión y divulgación, permitirán que todos los trabajadores y trabajadoras del Centro sean plenamente conscientes de todas las opciones de conciliación y se visualizará la determinación por parte del Centro en el disfrute igualitario de estas medidas, combatiendo, de esta forma, los tópicos de la división de tareas entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la WISE Office y la Dirección Científica del CNIO, han propuesto distintas medidas que facilitan una mayor conciliación entre la vida profesional y la familiar y que se incorporaran al Plan de Igualdad y que son las siguientes:

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

- ✓ Para facilitar la asistencia del personal con cargas familiares, en el CNIO no se podrán organizar reuniones estratégicas, seminarios ni otros eventos a partir de las 16:00h. Quedan exceptuados los CNIO Frontiers Meetings, cuyas charlas podrán extenderse hasta las 17:00, y más allá de esta hora otras actividades (sesiones de posters).
- ✓ En la evaluación de los Grupos Junior por parte del Comité Asesor Externo, establecida en la norma “Career Development Plan for Junior Group Leaders at the CNIO”, se tiene en cuenta el posible impacto de la maternidad (o paternidad en caso de una baja extendida en el tiempo) en la productividad científica. Así, esta evaluación se retrasará un año por cada hijo nacido durante este periodo, tanto para la revisión intermedia establecida a los 4 años del comienzo, como para la evaluación final a los 8 años.
- ✓ El CNIO buscará opciones que faciliten el cuidado de los niños (de 4 a 14 años) durante la temporada de verano y Semana Santa. En el pasado se ha podido ofrecer a todos los empleados del CNIO descuentos entre el 10-20% sobre la cuota original en los campamentos organizados por varias organizaciones.
- ✓ EL CNIO reservará una partida de beneficios sociales para subvencionar en parte la guardería de los hijos de 0 a 3 años de empleados. Desde enero de 2019 se abonará una cantidad estimada en 120 euros /mes por niño con independencia de la Escuela Infantil que elijan sus padres. Esta cuantía se incrementará a aproximadamente 150 euros a partir de septiembre de 2019.
- ✓ Se establece como norma la presencia de un 50% de mujeres entre los conferenciantes que participan en los congresos y eventos propios del CNIO, como son los CFMs (CNIO Frontiers Meetings) y los Seminarios Distinguidos.
- ✓ Las bajas de maternidad/paternidad podrán ser cubiertas por personal suplente para la realización de las tareas y funciones que se considere necesario mantener durante dicho periodo.
- ✓ Se establecerán ayudas económicas para que el personal del CNIO con niños menores de 2 años puedan asistir a congresos con sus hijos, solicitando servicios profesionales de cuidado infantil durante su ausencia. (En este apartado sería conveniente que se articulara el procedimiento para llevarlo a cabo)
- ✓ A aquellas personas que durante su baja maternal o paternal deseen mantenerse al corriente de los progresos del laboratorio, se les facilitará el poder seguir en streaming o por videoconferencias los lab meeting y otras reuniones críticas.
- ✓ Se facilitará el compartir tareas en los laboratorios, de forma que las personas que se hallan en las primeras etapas de la maternidad/paternidad puedan asumir aquellas tareas más compatibles con sus circunstancias personales, y otros miembros de su grupo se encarguen de las que sean más difíciles de acomodar con su situación (por ejemplo, presentar trabajos en congresos).

Acceso a la formación

En relación a la formación del personal, se observa que, en general las mujeres predominan en la participación y asistencia a cursos y otras actividades formativas. Destacar que toda la formación se imparte dentro de la jornada laboral y que en su gran mayoría se desarrolla en el lugar de trabajo.

Para próximas ediciones del Plan sería conveniente disponer de los datos de asistencia a cursos financiados por proyectos de investigación, no para incidir sobre su elegibilidad ya que ésta queda reservada al criterio del IP (investigador principal) sino para tener un conocimiento de su distribución por sexos.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En relación a este apartado se llega a la conclusión que se ha de revisar el Código de Conducta Ética fijando pautas más concretas.

18

Para ello se elaborará un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso laboral tomando como modelos las Resoluciones de 5 de mayo y 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueban y publican protocolos de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Se adaptarán los citados protocolos a las características del CNIO respetando, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo, e identificando con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la Unidad responsable de su recepción y tramitación y resolución.

Por último, será también un objetivo de esta edición del Plan la difusión interna de estos nuevos procedimientos y la comunicación y sensibilización a todos los niveles de la organización.

Violencia de Género

Las víctimas de violencia de género tienen una especial protección en la legislación española. De entre los derechos que les son reconocidos, las víctimas de violencia de género son merecedoras de determinados derechos laborales y de Seguridad Social y que habitualmente son desconocidos para muchas mujeres que podrían beneficiarse de ellos.

Están contemplados en los artículos 21 a 23 de la citada Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en las Disposiciones Adicionales 7ª y 8ª de la misma que modifican respectivamente el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social para recogerlos.

Se determina que se elabore y se divulgue a través de la intranet información precisa sobre el ejercicio de estos derechos procedimiento, formularios, plazos, departamento responsable de su tramitación y resolución....

Comunicación y Sensibilización

El CNIO estableció a finales del 2012 la WISE Office (Woman in Science Office), con la misión de promover la concienciación sobre la necesidad real de acciones para alcanzar y asegurar la igualdad de género en ciencia, así como para ayudar a corregir los desequilibrios observados en la comunidad CNIO.

La WISE Office está formada por un grupo de 10 personas, en su mayoría científicos, que de manera altruista trabajan en las siguientes acciones:

- ✓ Concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos. Para ello, organiza seminarios con una frecuencia mensual en el que se invita a mujeres profesionales de todos los ámbitos con el objetivo de aumentar el número de role models femeninos, así como para facilitar el networking entre mujeres.

La relación de los seminarios y eventos organizados hasta la fecha se puede consultar en la siguiente dirección web (<https://www.cnio.es/mujeres-y-ciencia/actividades-y-eventos/>).

Para darle mayor visibilidad, estos seminarios son de acceso público desde 2019 a través de nuestro canal de Youtube: <https://www.cnio.es/noticias/wise/>.

Así mismo, a estos seminarios se invita a institutos y colegios de Enseñanza Secundaria de distintas

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

comunidades autónomas con el fin de que estudiantes de secundaria también sean conscientes de la importancia de la igualdad de género.

- ✓ Colaborar activamente en otras iniciativas de promoción de igualdad de género dirigidas a futuras mujeres profesionales a través de la realización de videos educativos como el de #yo Rompo Techo Cristal cuya dirección en web es <https://www.youtube.com/watch?v=FOs9DoJ> Os siendo colaboradores estratégicos y la sede del programa STEM Talent girl: <https://talent-girl.com/sede-madrid/> y a través de charlas en colegios en el día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia a través de la plataforma 11defebrero.org
- ✓ Promover y apoyar iniciativas encaminadas a mejorar el balance entre la vida personal y profesional de los trabajadores/as del CNIO. En este sentido la Wise Office ha liderado y propuesto varias de las medidas actualmente están vigentes y otras que se encuentran ubicadas en el apartado

Seguridad y Salud

En relación a la prevención de riesgos durante el embarazo o lactancia natural, las trabajadoras del CNIO podrán cambiar de funciones para evitar su exposición a posibles factores de riesgo relacionados con su puesto de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud. De no ser posible ese cambio de funciones, podrán solicitar la “prestación por riesgo durante el embarazo”, regulada en la Ley 39/1999. Se determina en relación a este procedimiento que se incluya información en la intranet sobre el ejercicio de este derecho, procedimiento, formularios, plazos, departamento responsable...

Retribuciones

En relación a las retribuciones, la mesa paritaria de negociación de este acuerdo ha examinado las diferencias en las retribuciones medias de hombres y mujeres dentro de las diferentes categorías profesionales del CNIO.

En aquellas categorías sujetas a tablas salariales la divergencia salarial media es de un 2%, destacando una mayor retribución media de las mujeres respecto de la de los hombres en las categorías de Técnicas/os (2%) y Ayudantes de investigación posdoctoral (5%). A sensu contrario, los hombres tienen una retribución media superior en las categorías de Investigadoras/es (2%), Ayudantes de investigación Predoctoral (6%) y Titulados superiores (3%).

En general estas diferencias medias se originan porque en cada categoría hay diferentes niveles en los que la naturaleza de las funciones y otros condicionantes determinan diferencias salariales. En el caso específico de los ayudantes de investigación Predoctoral la divergencia es ocasionada porque las dotaciones de las becas en ocasiones difieren (las becas europeas Marie Curie o las becas de la Caixa son superiores a las que concede por poner un ejemplo el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades).

En cuanto a las categorías no sujetas a tablas salariales (jefes de grupo, unidad y sección, responsables de área, directores de programas y de área) las diferencias son de un 3% y un 4% respectivamente a favor de los hombres.

Unas de las medidas que se proponen en este Plan de Igualdad es la de realizar una Relación de Puestos de Trabajo que actualice la definición de los puestos y los actuales niveles de las tablas salariales que tienen una antigüedad notable. Con esta RPT se analizarán las diferentes posiciones del CNIO en cuanto a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo lo que permitirá un análisis en profundidad de las diferencias percibidas en este diagnóstico.

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

PROGRAMA DE ACTUACIONES

V. PROGRAMA DE ACTUACIONES

A continuación, se desarrolla el Programa de actuaciones elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- ✓ Objetivos generales
- ✓ Objetivos específicos
- ✓ Indicadores y/o criterios de seguimiento de las medidas
- ✓ Personas responsables
- ✓ Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso/selección
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación
5. Conciliación de la vida familiar y laboral
6. Violencia de género
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, raza, religión...
8. Salud laboral
9. Retribuciones

Los objetivos generales serán los siguientes:

- 1.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- 1.2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones del CNIO
- 2.1. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
- 3.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla del CNIO

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

- 4.1. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.
- 4.2. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.
- 5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 5.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
- 6.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- 7.1. Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- 8.1. Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.
- 9.1. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

1. ACCESO/SELECCIÓN

1.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

1.1.1 Revisión del lenguaje y las imágenes de las ofertas de empleo y las solicitudes:

Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo determinados.

Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión

Revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género

Indicador: Número de ofertas anuncios revisados respecto al género/ Número total de ofertas y anuncios realizadas.

Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad

Plazo de ejecución: Un año a la fecha de la firma del Plan

1.1.2 Protocolo de selección no sexista

Elaborar junto con la WISE Office y difundir, entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratar, un protocolo o manual de selección no sexista para la selección igualitaria.

Indicador: Elaboración SI/NO

Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan

Plazo de ejecución: Un año a la fecha de la firma del Plan

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

1.1.3 Acciones de formación en selección

Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitud discriminatoria.

Indicador: Número de personas que intervienen en procesos de selección formadas en materia de igualdad
Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad junto con el Departamento de Formación
Plazo de ejecución: Un año a la fecha de la firma del Plan

1.1.4 Clausula de igualdad en los Pliegos de contratación

En relación a los proveedores de servicios o contratadas se garantizará que los interlocutores estén informados sobre la política de igualdad mediante la incorporación de una cláusula en los Pliegos de Contratación

Indicador: Inclusión SI/NO
Responsable de su ejecución: Departamento de Contratación
Plazo de ejecución A la firma del Plan:

1.1.5 Información estadística selección

Disponer de información estadística de los datos recabados informáticamente, desagregada por sexo, de los procesos de selección (Nº y sexo de personas que se presentan al proceso de selección, para los diferentes puestos y centros de trabajo).

Indicador: Nº de candidaturas por sexo presentadas. Nº de mujeres/hombres preseleccionadas/os
Responsable de su ejecución: Departamento de Personal
Plazo de ejecución: Información anual

1.1.6 Composición paritaria de los Comités

Se procurará que la composición de los Comités en el CNIO sea paritaria : PDC, Comité Científico, Comités de tesis, tribunales de tesis, comités de selección...

Indicadores:
Nº de candidaturas por sexo presentadas.
Nº de mujeres/hombres preseleccionadas/os
Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de ejecución: Información anual

1.2.: Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones del CNIO

1.2.1 Monitorizar la ratio de presencia equilibrada

En contratación se diversificará la plantilla, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos.

Indicador: Seguimiento de la ratio del total de mujeres y hombres contratados 64%-36% en 2018
Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

1.2.2 Indicar principio de equilibrio en Web

Establecer el principio general, en los procesos de selección, que determina que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución : Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

24

1.2.3 Presencia de mujeres científicas en conferencias CNIO

Se establece como norma la presencia de un 50% de mujeres entre los conferenciantes que participan en los congresos y eventos propios del CNIO, como son los CFMs (CNIO Frontiers Meetings) y los Seminarios Distinguidos.

Indicador: Numero de conferencias realizadas desglosadas pro sexo
 Responsable de su ejecución: Departamento de Eventos
 Durante la vigencia del plan de Igualdad

2. CONTRATACIÓN

2.1.: Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

2.1.1 Información estadística contratación

Proporcionar datos estadísticos por tipo de contrato (temporal-indefinido), tipo de jornada, categoría profesional y sexo para informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.

Indicador: % de mujeres y hombres en cada tipología
 Responsable de su ejecución: Departamento de Personal
 Plazo de ejecución: Información anual

2.1.2 Información conversiones

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de la evolución de la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo

Indicador: % de mujeres y hombres en cada tipología
 Responsable de su ejecución: Departamento de Personal
 Plazo de ejecución: Información anual tras el cierre de cuentas anuales

2.1.2 Formulario cambio de jornada

Elaborar e implantar un formulario para que los trabajadores a tiempo parcial, interesados en ocupar puestos de trabajo de jornada completa o aumentar su jornada, se lo puedan comunicar a la empresa

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

3. PROMOCIÓN

3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla del CNIO

En los últimos ejercicios las promociones profesionales y los aumentos de salario se han visto limitados como consecuencia de las restricciones establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables a esta Fundación. En esta situación el personal de CNIO se ha presentado a convocatorias en las mismas condiciones que otros candidatos lo que ha permitido en algún caso su cambio de categoría como consecuencia de su selección, pero no ha habido promociones generales.

3.1.1 Mantener el equilibrio

Mantener el equilibrio entre hombres y mujeres promocionados (grupo de mandos), siempre en condiciones de idoneidad, condicionado en el proceso de la organización y rotación de la plantilla.

Indicador: Ratio de hombres y mujeres en 2019 comparada con misma ratio 2018
Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

3.1.2 Actualizar BBDD de nivel de estudios

Actualizar periódicamente el registro o base de datos que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y categoría

Indicador: BBDD actualizada
Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

3.1.3 Información estadística promociones

Informar a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo, tipo de jornada y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.

Indicador: SI/NO
Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
Plazo de ejecución: Información anual tras el cierre de cuentas anuales

3.1.4 Relación de Puestos de Trabajo

Elaborar una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para aprobación en el ministerio y llevar a cabo promociones y aumentos salariales conforme a esta RPT.

Indicador: SI/NO
Responsable de su ejecución: Empresa Externa
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

3.1.5. Análisis información

Analizar los datos de promociones se la plantilla con contrato a tiempo parcial o jornada reducida para evitar que el tipo de jornada sea una barrera.

Indicador: SI/NO
Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

3.1.6 Evaluación de grupos Junior

En la evaluación de los Grupos Junior por parte del Comité Asesor Externo, establecida en la norma “Career Development Plan for Junior Group Leaders at the CNIO”, se tiene en cuenta el posible impacto de la maternidad (o paternidad en caso de una baja extendida en el tiempo) en la productividad científica. Así, esta evaluación se retrasará un año por cada hijo nacido durante este periodo, tanto para la revisión intermedia establecida a los 4 años del comienzo, como para la evaluación final a los 8 años.

Indicador: Numero de grupos con revisión retrasada
 Responsable de su ejecución: Comité Asesor Externo
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

26

4. FORMACIÓN

4.1. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.

4.1.1 Acciones de formación

Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.

Indicador: N° de personas formadas en igualdad/ total de personal directivo y mandos intermedios. distribución por sexo
 Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad junto con Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Durante la ejecución del plan

4.1.2. Informar a la plantilla

Informar y formar a la plantilla sobre el plan de Igualdad.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Representantes de los trabajadores
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

4.1.3. Información estadística

Informar a la comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y hombres en el mismo

Indicador: Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.
 Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Información anual tras el cierre de cuentas anuales

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

4.2 Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.

4.2.1 Revisar el Procedimiento de Formación y el Plan anual

Revisar, desde la perspectiva de género, el sistema de acceso a la formación con criterios objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla.

Indicador: Revisión del Plan formativo anual y de los criterios de acceso
 Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

4.2.2 Garantizar el equilibrio de sexos

Garantizar la presencia equilibrada en las personas candidatas a participar en los diferentes cursos de formación.

Indicador: N° de personas trabajadoras que realizan la formación (hombres/mujeres)
 Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

4.2.3 Información estadística

Informar a la comisión de seguimiento y a la RLT, del plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.

Indicador: datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, n° de horas y puesto.
 Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Informe anual

5. CONCILIACIÓN

5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

5.1.1. Elaborar un folleto de medidas de conciliación

Difundir a través de los canales adecuados los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas disponibles que superen la legislación. De manera específica se elaborará un folleto de conciliación con indicación de las medidas de conciliación

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.1.2 Información estadística permisos

Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, puesto de trabajo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Departamento de Formación
 Plazo de ejecución: Informe anual

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

5.1.3 Cuestionario empleados

Pasar un cuestionario consensuado entre la RLT y la empresa de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Representantes de los trabajadores
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

28

5.1.4 Visibilizar medidas

Visibilizar la posibilidad de disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, tablones audiovisuales)

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: WISE OFFICE
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.1.5 Parejas de hecho

Informar que las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro oficial también pueden beneficiarse de las medidas de este Plan de Igualdad.

Indicador: Inclusión en el folleto
 Responsable de su ejecución: Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

5.2.1 Reproducción asistida

Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación. Este permiso se podrá solicitar como máximo 3 veces. Será de un día.

Indicador: Número de empleadas acogidos a esta media
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.2 Consulta médica en la localidad

Conceder permiso retribuido por el tiempo necesario, para asistir a consulta médica tanto de la Seguridad Social como privada o concertada, debiendo avisar con la mayor antelación y presentar la justificación posteriormente. No obstante, los trabajadores procuraran adaptar, cuando así resulte posible, las horas de visitas médicas a los tiempos de descanso.

Indicador: Número de empleadas acogidos a esta media
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

5.2.3 Consulta médica fuera de localidad

Establecer una licencia retribuida de hasta dos días al año, para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades crónicas o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65% cuando requieran consulta médica fuera de su localidad (distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador).

Indicador: Número de empleados acogidos a esta medida
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

29

5.2.4 Adopción internacional

Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, 1 mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.

Indicador: Número de empleados acogidos a esta medida
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.5 Fallecimiento, accidente grave o enfermedad larga duración del cónyuge

Establecer una excedencia de duración no superior a 4 meses por fallecimiento, accidente grave o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.6 Acompañamiento preparación al parto

Licencia no retribuida para acompañar a las clases de preparación de parto y exámenes prenatales, previa justificación de que no se puedan realizar fuera de jornada de trabajo. Si existe consenso entre el jefe y el empleado, en lugar de no retribuirse podrá pactarse su recuperación.

Indicador: Número de empleados acogidos a esta medida
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.7 Matrimonio y defunción de familiares hasta el 3º grado

Licencia no retribuida o recuperable, a elección de la persona trabajadora, para la asistencia a matrimonio y defunción de familiares hasta 3º grado.

Indicador: Número de veces que se ha solicitado, concedido y/o denegado
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Información anual

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

5.2.8 Formación en jornada laboral

Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo sin recuperar las horas.

Indicador: Número de horas de formación dentro de jornada y fuera de jornada
 Responsable de su ejecución: Departamento de formación
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.9 Desconexión digital

Estudiar medidas que faciliten la conciliación también de los grupos de mandos y equipo directivo, tales como la desconexión digital, rango horario de las reuniones dentro y fuera de la empresa

Indicador: Protocolo de desconexión
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.10 Guardería

Subvencionar en parte la guardería de los hijos de 0 a 3 años de empleados. Desde enero de 2019 se abonará una cantidad estimada en 120 euros /mes por niño con independencia de la Escuela Infantil que elijan sus padres. Esta cuantía se incrementará a aproximadamente 150 euros a partir de septiembre de 2019.

Indicador: Número medio de niños con subvención de guardería
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.11 Campamentos

El CNIO buscará opciones que faciliten el cuidado de los niños (de 4 a 14 años) durante la temporada de verano y Semana Santa. En el pasado se ha podido ofrecer a todos los empleados del CNIO descuentos entre el 10-20% sobre la cuota original en los campamentos organizados por varias organizaciones.

Indicador: Campamentos con los que se ha negociado descuento
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.12 Articulación de un protocolo de ayudas para Congresos

Se articulará un procedimiento por el que se fijen las condiciones y modo de llevarlo a cabo en la concesión de ayudas económicas para que el personal del CNIO con niños menores de 2 años puedan asistir a congresos con sus hijos, solicitando servicios profesionales de cuidado infantil durante su ausencia.

Indicador: Elaboración de protocolo
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

5.2.13 Suplencias

Las bajas de maternidad/paternidad podrán ser cubiertas por personal suplente para la realización de las tareas y funciones que se considere necesario mantener durante dicho periodo.

Indicador: Elaboración de protocolo
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.14 Cooperación en las tareas de padres/madres

Se facilitará el compartir tareas en los laboratorios, de forma que las personas que se hallan en las primeras etapas de la maternidad/paternidad puedan asumir aquellas tareas más compatibles con sus circunstancias personales, y otros miembros de su grupo se encarguen de las que sean más difíciles de acomodar con su situación (por ejemplo, presentar trabajos en congresos).

Indicador: Número de incidencias
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.15 Facilidades tecnológicas

A aquellas personas que durante su baja maternal o paternal deseen mantenerse al corriente de los progresos del laboratorio, se les facilitará el poder seguir en streaming o por videoconferencias los lab meeting y otras reuniones críticas.

Indicador: Número de incidencias
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.16 Horario de reuniones

No se podrán organizar reuniones estratégicas, seminarios ni otros eventos a partir de las 16:00h. Quedan exceptuados los CNIO Frontiers Meetings, cuyas charlas podrán extenderse hasta las 17:00, y más allá de esta hora otras actividades (sesiones de posters).

Indicador: Número de incidencias
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

5.2.17 Estudio sobre la implementación de la jornada laboral no presencial en CNIO

Se analizarán los términos y condiciones que posibiliten el ejercicio de la prestación de trabajo a distancia o trabajo no presencial tal y como se prevé en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador:
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6. VIOLENCIA DE GÉNERO

6.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

6.1.1 Informar a la plantilla

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.

Indicador: Incluir en el folleto de conciliación
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6.1.2. Facilitar adaptación jornada

Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral

Indicador: Número de empleados con adaptación horaria por esta razón
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6.1.3 Ausencias motivadas

No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose ausencias justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o de servicios de salud, según proceda.

Indicador: Número de ausencias no computadas
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6.1.4 Permisos por trámites

Considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, siempre que se acrediten fehacientemente.

Indicador: Número de permisos
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6.1.5 Información estadística

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.

Indicador: Numero de caso de violencia de genero anual
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Información anual

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

6.1.6 Colaboraciones

Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Indicador: Colaboraciones Establecidas
 Responsable de su ejecución: Departamento de personal
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

6.1.6 Campaña Día Internacional Violencia de Género

Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: WISE OFFICE
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O SOCIALES

7.1.1 Elaborar un protocolo para la prevención del acoso y protocolo de actuación en su caso

Elaborar y negociar con los representantes de los trabajadores un Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral o laboral, sexual y/o por razón de sexo, raza, religión, nacimiento, ideología o cualquier otra circunstancia personal o social.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

7.1.2 Campaña de sensibilización

Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, los comportamientos constitutivos de acoso, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad y tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual.

Indicador: SI/NO
 Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

7.1.3 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan

Informar a la comisión de seguimiento de los casos y tipología de acoso, centro de trabajo y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

Indicador: " Informe anual de casos de acoso: nº de denuncias comunicadas/ nº de denuncias registradas nº de denuncias archivadas comunicadas/ nº de denuncias archivadas"
 Responsable de su ejecución: Departamento de Personal
 Plazo de ejecución: Informe anual

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

7.1.4 Formación

Realizar cursos de formación dirigidos al personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: SI/NO

Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad junto con el Departamento de Formación

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

34

7.1.5 Evaluación de riesgos psicosociales

Revisar las propuestas de mejora de la evaluación de riesgos psicosociales realizadas por la Mutua y analizar su implementación

Indicador: SI/NO

Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

7.1.6 Código ético

Reforzar principios del Código Ético relativos a la gestión de personas a todo aquel con responsabilidad sobre personas

Indicador: SI/NO

Responsable de su ejecución: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

8. SALUD LABORAL

8.1.1 Difundir el protocolo en caso de embarazo

Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo.

Indicador: Publicar en la Intranet

Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

8.1.2 Informar sobre siniestralidad

Informar a la comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

Indicador: SI/NO

Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención

Plazo de ejecución: Informe anual

8.1.3 Situaciones de riesgo por embarazo

Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo, posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo

Indicador: Numero de situaciones analizadas

Número de adaptaciones

Numero de suspensiones

Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención

Plazo de ejecución:

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

8.1.4 Mejora continua

Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla

Indicador: Tipo y numero de medidas llevadas a cabo
 Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención
 Plazo de ejecución: Informe anual

35

8.1.5 Lactancia

Revisar la evaluación de riesgos durante la lactancia natural con especial atención a los riesgos químicos y a los psicosociales y elaborar un catálogo de los puestos exentos de los mismos.

Indicador: Número de casos revisados
 Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

8.1.6 Riesgos durante el embarazo

Incluir en los cursos de bioseguridad una unidad específica relacionada con la maternidad y los riesgos derivados durante el embarazo, parto y lactancia.

Indicador: Si/NO
 Responsable de su ejecución: Departamento de Bioseguridad y prevención
 Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan de Igualdad

9. RETRIBUCIONES

9.1 Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

9.1 Información estadística

Anualmente realizar el seguimiento, control e información a la comisión de igualdad de los salarios medios por categoría desagregado por sexo.

Indicador: Si/NO
 Responsable de su ejecución: Departamento de Personal
 Plazo de ejecución: Información Anual

9.2 Valoración

En caso de detectarse desigualdades, la Dirección de la Empresa valorará las medidas correctoras a aplicar

Indicador: Si/NO
 Responsable de su ejecución: Dirección
 Plazo de ejecución: Información anual

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión de Seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO). Dicha Comisión se constituirá a muy tardar a los 4 meses siguientes de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de la RLT firmantes del mismo, en número de tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Por la parte empresarial: tres representantes
- Por la parte sindical: tres representantes

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

38

- ✓ Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los empleados.
- ✓ Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- ✓ Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por alguna de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

VII. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración de este Plan de Igualdad será de 4 años y se extenderá desde la fecha de su firma 15 de octubre del 2019 hasta 15 de octubre del 2023

PLAN DE IGUALDAD EN LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III

Firmantes

Fdo.: Juan Arroyo

Fdo.: María Blasco

Fdo.: Manuela Fontaneda

Fdo.: Isabel López de Silanes

Fdo.: Francisco de Luna

Fdo.: Ana Isabel Hernández

Fdo.: Fernando Peláez

Fdo.: José Lorenzo Pérez

Fdo.: Guillermo Pita

Fdo.: Jesús Prieto

Fdo.: M^aCarmen Rodríguez de Miguel

Fdo.: Lorena Maestre