



# PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN  
APLICADA EN DELINCUENCIA Y SEGURIDAD

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Contexto legal	3
2. COMPROMISO DE FIADYS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	4
2.1. Principios del Plan de Igualdad	5
2.2. Cumplimiento	5
2.3. Partes que lo acuerdan	6
2.4. Objetivos del Plan de Igualdad	6
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	7
4. PERSONAS DESTINADAS	7
5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
6. SITUACIÓN ACTUAL EN LA FUNDACIÓN	8
7. PLAN DE ACCIÓN	9
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	11

**FIADYS**

# 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación para la Investigación Aplicada a la Delincuencia y Seguridad (en adelante FIADYS) es una entidad sin ánimo de lucro que nace de la necesidad de impulsar la investigación científica en el campo de la delincuencia y la seguridad. Para ello contamos con una extensa red de investigadores nacionales e internacionales, de reconocido prestigio, que nos permiten el desarrollo de proyectos en múltiples áreas. Nuestra vocación es servir de puente entre la Academia y la sociedad para trasladar los resultados de investigación a los profesionales y entidades públicas que velan por la seguridad y la prevención del delito. Por todo ello, las principales líneas de actuación de la fundación se centran en la investigación, formación, consultoría y la cooperación internacional.

En materia de igualdad, el Tercer Sector es el que más se acerca a la paridad entre las personas empleadas. La población femenina representa el 49% en entidades no lucrativas (Fundación Lealtad, 2022). Asimismo, la representación de mujeres en cargos de dirección en este sector es mayor en comparación con otros. En materia de investigación científica, ámbito profesional de FIADYS, las mujeres en plantilla representan un porcentaje menor, llegando al 37,5% de promedio (CSIC, 2022).

Creemos en el Tercer Sector como organismo de transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria. Por ello, desde FIADYS iniciamos un proceso de reflexión sobre nuestras políticas de recursos humanos para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar los objetivos que mencionamos posteriormente y que tengan una repercusión positiva en nuestro ámbito de trabajo.

## 1.1 Contexto Legal

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en una amplia gama de normativa internacional, europea y estatal sobre derechos humanos, habiéndose multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de dichos derechos en todas las sociedades del mundo.

Tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres (en adelante L.O. 3/2007), se consideran iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes a los hombres y a las mujeres. El objeto principal de la L.O. 3/2007 es garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades tanto a hombres como a mujeres, eliminando cualquier discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Como consecuencia, FIADYS ha procedido a la elaboración del presente Plan en aras de impulsar y promover una política de igualdad. Las partes han estructurado y creado este Plan con el pleno convencimiento de que la no discriminación y la igualdad de oportunidades constituyen una forma de optimizar el capital humano de FIADYS. En consecuencia, se genera un buen clima laboral, lo que motiva y atrae a los componentes de la plantilla incrementándose así su satisfacción con la entidad.

FIADYS considera la igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de recursos humanos. La existencia de un marco referencial con objetivos a cumplir y actuaciones a desarrollar establece qué se quiere conseguir y de qué forma. Del mismo modo, una vez terminada la vigencia del presente Plan, se podrá también evaluar el grado de cumplimiento alcanzado.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la L. O. 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, las empresas deberán activar procedimientos específicos para la prevención de dichas conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de algunas de las situaciones mencionadas anteriormente. La elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad ha sido una obligación desarrollada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, como medida urgente para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. El Plan de igualdad, se define según el artículo 46 de la mencionada Ley Orgánica, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de la situación, para lograr en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo

## 2. COMPROMISO DE FIADYS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el Código ético y de conducta de FIADYS nos comprometemos a promover el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados, colaboradores y voluntarios, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No aceptamos ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional, entre otros, por motivos de raza, edad, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Entre los compromisos de FIADYS destaca el respeto por la diversidad, considerándolo un valor fundamental, así como el apoyo al desarrollo y al progreso de todas las personas trabajadoras de la empresa.

FIADYS debe elegir a sus colaboradores y trabajadores en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés de FIADYS, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad.

## 2.1. Principios del Plan de Igualdad

Los principios que rigen este Plan de Igualdad y que la dirección de la entidad se compromete a aplicar de manera completa y transversal en FIADYS) son:

a) Igualdad de trato. El principio de igualdad de trato supone suprimir cualquier discriminación directa e indirecta, por razón de sexo principalmente, así como motivos de raza, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

b) Prohibición del acoso sexual. El acoso sexual engloba 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.

c) Transparencia. El principio de transparencia es aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a las personas trabajadoras.

d) Transversalidad. Supone asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y el salario.

## 2.2. Cumplimiento

El Patronato será el órgano competente para velar por el cumplimiento de este Código. Cualquier directivo, institución patrocinadora o empleado podrá interponer una reclamación por la vulneración de este Plan ante dicho órgano. En caso de incumplimiento, el/los presunto(s) infractor(es) deberán comparecer ante el Patronato y explicar los motivos de su actuación, sin perjuicio de las medidas de otro orden que procedan. El Patronato, previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida al mismo, dando traslado al interesado de la decisión que se adopte. En el ámbito laboral, el incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, incluido, en su caso, el despido disciplinario.

Serán funciones encomendadas al Patronato las siguientes:

(i) interpretar las normas de actuación que se recogen en el Código;

- (ii) resolver las dudas que se puedan plantear en relación con su cumplimiento;
- y
- (iii) actualizar el contenido del Código.

### 2.3. Partes que lo acuerdan

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe el Plan de Igualdad de FIADYS. Este Plan sirve como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Suscriben y firman este Plan de Igualdad las siguientes partes:

- Andrea Giménez-Salinas Framis (Presidenta del Patronato)
- Jesús Palomo Martínez (Vicepresidente)
- Meritxell Pérez Ramírez (Secretaria General)
- RoseMary Barbaret (Miembro vocal del Patronato)
- Raquel Bartolomé Gutierrez (Miembro vocal del Patronato)
- Anabel Cerezo Domínguez (Miembro vocal del Patronato)
- José Cid Moliné (Miembro vocal del Patronato)
- Luis de la Corte Ibáñez (Miembro vocal del Patronato)
- Fernando Miró Llinares (Miembro vocal del Patronato)
- César San Juan Guillén (Miembro vocal del Patronato)
- Carlos Vázquez González (Miembro vocal del Patronato)

### 2.4. Objetivos del Plan de Igualdad

(El objetivo general de la Fundación para la Investigación Aplicada en Delincuencia y Seguridad (FIADYS) es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

1º	Dar cumplimiento a lo dispuesto en la LO 3/2007 y garantizar el derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2º	Hacer partícipe a todo el personal de FIADYS de la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, sensibilizando y formando a la plantilla e imponiendo en el desarrollo de su actividad profesional el cumplimiento del mismo.

3°	Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
4°	Promover la participación femenina en el ámbito de la investigación científica, así como la representación en cargos de dirección y toma de decisión de FIADYS.
5°	Formalizar y formar a la plantilla en el uso de lenguaje no sexista e inclusivo.
6°	Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman FIADYS en materia de igualdad.
7°	Facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de FIADYS.
8°	Contribuir a la concienciación social a través de investigación en materia de igualdad.

### 3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde su creación en 2018, FIADYS vela por crear un espacio donde se respete los derechos mencionados previamente y compromete a aplicarlos en sus distintos ámbitos:

- a) Corporativo. Contemplaremos aquí la definición de los fines de la fundación, relaciones institucionales, su patronato, los estatutos y las políticas de comunicación.
- b) Relaciones laborales. En referencia a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios de la Fundación.
- c) Investigación. Referido a los objetivos de concienciación social expuestos en este Plan.
- d) Formación. Contempla los principios mencionados en este Plan, puestos en práctica en el ámbito de la educación.

### 4. PERSONAS DESTINADAS

El actual Plan de Igualdad cuenta como destinatario las personas que integran la Fundación en sus respectivos roles. De tal forma, afecta a las personas rep-

resentantes de ésta como el Patronato y también quienes tengan una relación contractual con FIADYS, el comité científico y los investigadores asociados.

Asimismo, está destinado a aquellas personas que formen parte de FIADYS en modalidad de voluntarios y estudiantes de prácticas curriculares o extracurriculares.

## 5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia de este plan es indefinida, dado que FIADYS cuenta como valor primordial de garantizar la igualdad entre géneros. En su modalidad de trabajo, a través de la investigación científica, FIADYS ha luchado particularmente contra la discriminación de las mujeres y las consecuencias de esta, por ejemplo, la violencia de género.

Existe un compromiso de parte de cada integrante de FIADYS para garantizar el cumplimiento de este plan y, para ello, crea una comisión de seguimiento del mismo. Este equipo se asegurará de realizar las pertinentes revisiones explicadas en su plan de acción.

## 6. SITUACIÓN ACTUAL EN LA FUNDACIÓN

FIADYS es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que se desarrolla la actividad de FIADYS, el de la investigación científica aplicada, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la fundación se valora el talento y las aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad.

Es por ello que, desde su fundación en 2018, FIADYS ha implementado medidas que pueden considerarse de igualdad, tales como:

1. Igual remuneración por igual trabajo. Uno de los objetivos en una sociedad en busca de la paridad entre hombres y mujeres es conseguir el acceso a un salario en condiciones. En la Fundación FIADYS, toda la plantilla cobra igual salario por igual trabajo.
2. Conciliación de la vida laboral y familiar:
  - a. Flexibilidad horaria. Existen instancias relativas a las investigaciones



realización de entrevistas, aplicar cuestionarios) que se necesitan realizar en un horario fijo debido a la complejidad de cooperación entre distintas entidades. Existen otras (reuniones de coordinación, reuniones de patronato, trabajo de oficina) que pueden tener lugar en distintos horarios; por ello, las/os trabajadoras/es pueden, en estas otras actividades, elegir el horario que mejor les convenga, siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la fundación.

b. Teletrabajo: para aquellas tareas en las que es posible (por ejemplo, tareas de gestión o elaboración de informes), se posibilita la opción del teletrabajo, de forma que las trabajadoras/es puedan llevar a cabo estas tareas desde su hogar y para ello confiamos en el uso adecuado de las tecnologías.

3. Acciones de investigación sobre violencia contra las mujeres. Se busca realizar investigación que permita reflejar la realidad que viven las mujeres en situaciones vulnerables. Se pretende conocer los factores de riesgo para, posteriormente, poder abordar estas situaciones de forma más rigurosa. No solo se impulsa la investigación, sino que también se desarrollan acciones de sensibilización como webinars, formación y publicaciones informativas sobre la problemática

4. Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de trabajo. Todas las personas concurren en igualdad de oportunidades a las ofertas laborales. Desde FIADYS creemos que hombres y mujeres son igualmente válidos para los puestos de trabajo, siendo la formación o la experiencia los criterios de elección de lo/as candidato/as. Así pues, nuestra preocupación por conseguir un mayor número de mujeres que accedan a puestos de mayor responsabilidad ha llevado que dichos cargos estén ocupados por distintas mujeres.

5. Representación de mujeres en todos los grupos de trabajo, comisiones y órganos de dirección de FIADYS. Con tal de conseguir que las mujeres participen de forma real y efectiva en todos los ámbitos de FIADYS, garantizamos que en todos los grupos de trabajo (presidencia, equipo de trabajo, patronato, etc.) haya representación de mujeres.

6. Comunicación y uso de lenguaje no sexista. Buscamos implementar el lenguaje inclusivo en la redacción de todos los documentos oficiales de FIADYS, así como en la redacción de informes y petición de subvenciones.

## 7. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar. Del mismo modo, se implantan indicadores que faciliten determinar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas.

Para poder obtener los objetivos propuestos hemos enfocado este plan de acción a través de las áreas de actuación mencionadas previamente:

Ámbito de actuación	Acción específica	Fecha	Responsable
Corporativo	Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada y analizar las consecuencias que tienen en la igualdad	6 meses	Patronato
	Incorporación de mujeres en régimen de equidad en varios puestos o roles (patronato, investigadores colaboradores, equipo técnico).	2 años	Patronato
Relaciones laborales	Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto para garantizar el acceso a los procesos de selección en condiciones iguales.	1 año	Patronato
	Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlos a las necesidades de lo/as trabajador/as para favorecer medidas de conciliación real entre vida personal y profesional.	6 meses	Comisión de seguimiento Igualdad

Investigación	Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos (publicaciones, informes, página web, redes sociales).	6 meses	Comisión de seguimiento Igualdad
Formación	Selección de formadores con sensibilidad de género para evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.	1 año	Patronato

## 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de atender a este plan, FIADYS crea una comisión de seguimiento el propósito de realizar revisiones, adaptaciones y modificaciones del plan de igualdad cada 6 meses.

En la comisión se procederá a la evaluación de:

- 1) Resultados: El grado de cumplimiento de los objetivos planteados, resolución de acciones específicas propuestas y corrección de igualdad.
- 2) Impacto: La reducción del desequilibrio en la participación de mujeres y hombres en los ámbitos que integran la fundación.
- 3) Proceso: Identificar el nivel de dificultad en la ejecución de los objetivos propuestos para identificar las áreas que requieren más atención.