

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

FUNDACIÓ COMUNITAT VALENCIANA-REGIÓ EUROPEA

JUNIO DE 2018

INTRODUCCIÓN

El mayor potencial de una organización son las personas que la integran, y la participación de mujeres y hombres en un ambiente en el que todas las personas tengan las mismas condiciones laborales redundará en una mayor productividad en el trabajo. Unas condiciones laborales que fomenten la igualdad benefician no sólo al rendimiento de la organización, sino que contribuyen, además, a alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Con el fin de hacer efectivo el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento general de la Fundació Comunitat Valenciana - Regió Europea, en adelante FCVRE, se acordó elaborar un Plan de Igualdad, cumpliendo además así con las directrices legales impulsadas por la Generalitat Valenciana, en su compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad en la Administración de la Generalitat.

La FCVRE es una fundación del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, cuya dirección recae en la titular de la Dirección General de Relaciones con la UE y el Estado, quien a su vez ejerce la Dirección de la FCVRE. En el momento de la elaboración de este Plan, la persona titular de ambos cargos es una mujer. Además, el recientemente creado cargo de Delegado del Consell para la UE y Relaciones Externas, cuyo rango es de Secretario Autonómico ostenta, según establecen los estatutos de la FCVRE, el cargo de Secretario del Patronato. Ocupa dicha posición un hombre.

El presente Plan de Igualdad tiene las siguientes características:

Ámbito de aplicación: Personal de los centros de trabajo de la FCVRE situados en Valencia, Alicante y Bruselas.

Partes suscriptoras del Plan: Por un lado las personas que forman parte de la plantilla de la FCVRE y por otro sus representantes legales, entendidos como tales la Directora de la FCVRE (Directora General de Relaciones con la UE y el Estado) y el Secretario de su Patronato (Delegado del Consell para la UE y Relaciones Externas).

Calendario y vigencia: El presente plan tiene una vigencia de cuatro años, del 01/01/2019 al 31/12/2022. Mientras la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género de la Generalitat Valenciana valora el Plan y decide si otorga el visado, se empezarán a aplicar las acciones y medidas propuestas.

Medios y recursos para su puesta en marcha: en principio, y dadas las restricciones presupuestarias impuestas por la Generalitat Valenciana, no está previsto encargar la elaboración y aplicación del Plan a una empresa externa, sino que serán las dos personas encargadas de la gestión del personal (la técnico de gestión administrativa y financiera de Valencia y la administrativa de Bruselas) quienes se encarguen de implementar y poner en práctica este Plan. La evaluación será realizada por las mismas empleadas, todo bajo supervisión de la directora.

Sistema de evaluación y seguimiento: El seguimiento y evaluación corresponderá a la Directora de la FCVRE, quien se apoyará para ello en las dos técnicas de administración, tanto la que se

encuentra en Valencia como la que trabaja en la oficina de Bruselas. Estas técnicas se encargarán de realizar las acciones necesarias para valorar la correcta implantación del Plan, así como del cumplimiento del cronograma previsto y de canalizar las propuestas de mejora a aportar por los miembros de la plantilla.

Contenidos: Aunque los contenidos se vayan revisando y actualizando anualmente, en función de la consecución de objetivos o la ampliación de los mismos, se intentará mantener una estructura que diferencie los siguientes apartados:

➤ Análisis y diagnóstico de los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

➤ Objetivos, acciones y medidas.

➤ Difusión y duración.

➤ Seguimiento y evaluación.

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un camino en el que quedan pasos por dar y metas por alcanzar, pero este proceso está ampliamente soportado en un marco normativo que abarca el plano internacional, europeo, nacional, autonómico e incluso sectorial.

Ámbito internacional:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General de la ONU (1979).
- Conferencias mundiales sobre la mujer (México'75, Copenhague'80, Nairobi'85, Pekín'95).

Ámbito europeo:

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la UE.
- Reglamentos y Directivas europeas relativos a la materia.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.
- Carta Social Europea. Consejo de Europa.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Convenio Europeo de Derechos Humanos. Consejo de Europa.
- Convenio de Estambul. Consejo de Europa.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019 de la Unión Europea.

Àmbito nacional:

- Constitución española: artículo 14 (derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo) y artículo 9 (obligación de los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Título IV: derecho al trabajo en igualdad de oportunidades).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades.

Àmbito autonómico:

- Estatuto de Autonomía (el artículo 10.3 establece que corresponde a la Generalitat promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; artículo 49.26 otorga la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer a la Generalitat; artículo 11, participación plena de hombres y mujeres en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación).
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre hombres y mujeres.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, que regula las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.
- IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014.
- Pacto Valenciano contra la violencia de Género (2017).

Àmbito sectorial:

La FCVRE está adherida al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, que hace referencia a los planes de igualdad en su articulado. Concretamente en el Capítulo XI sobre igualdad de oportunidades:

- Artículo 69: Planes de igualdad.
- Artículo 70: Concepto de planes de igualdad.
- Artículo 71: Diagnóstico de situación.
- Artículo 72: Representación legal de los trabajadores en los planes de igualdad.
- Artículo 73: Prendas de trabajo.
- Artículo 74: Protección de las víctimas de violencia de género.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El diagnóstico en materia de igualdad de género de una organización implica la realización de un estudio sobre su realidad, en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura de la organización.

El diagnóstico es la base necesaria e imprescindible para la realización de un Plan de Igualdad en la organización, de acuerdo con su realidad y necesidades concretas. La implementación de las medidas y propuestas que surjan de este ejercicio contribuirá a la mejora en la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento con la normativa estatal y valenciana en materia de igualdad.

En definitiva, lo que se pretende conseguir con el diagnóstico son los siguientes objetivos:

- Obtener información sobre las características y las necesidades, así como las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la FCVRE.
- Detectar la existencia de desigualdades por razón de género.
- Establecer las bases para la elaboración del Plan de Igualdad.

Este análisis de la situación se ha realizado a partir de datos cuantitativos y cualitativos procedentes del departamento de RRHH a fecha **de junio de 2018**, así como de una encuesta realizada entre los trabajadores, quienes contribuyeron en forma anónima y voluntaria, aportando información y puntos de vista que fueron incorporados al presente documento. El índice de participación fue del 100%.

El diagnóstico se estructurará en diferentes áreas, de acuerdo con las identificadas en el anterior apartado Contenido del plan, para facilitar la identificación de los objetivos, acciones y medidas a desarrollar, que son las siguientes:

- Acceso al empleo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Hay que señalar que para que el diagnóstico fuera más fiable, no se ha tenido en cuenta la figura de la Directora General de Relaciones con la Unión Europea y el Estado y Directora de la FCVRE, que en el momento en que se toman los datos es una mujer, pero que al tratarse de un cargo político puede cambiar de género, sin que esto tenga que ver con la Igualdad en el seno de la organización.

Es importante aclarar que, al tratarse del primer ejercicio de elaboración de un Plan de Igualdad, se ha comenzado por una limitada cantidad de información. Además, se trata de información sensible que de acuerdo con la normativa de protección de datos, debe tratarse con la debida cautela.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

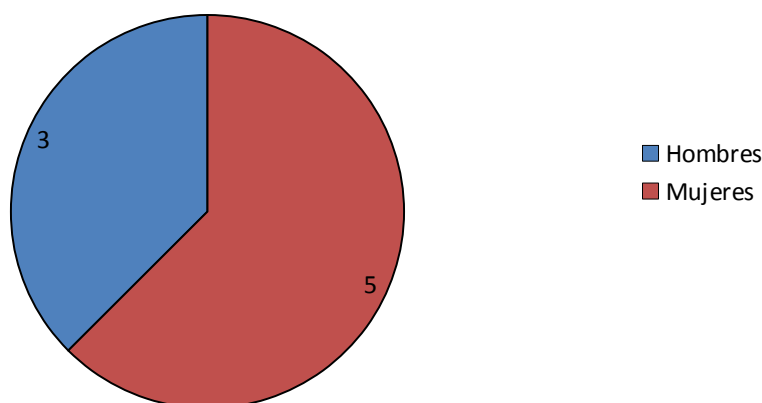
Acceso al empleo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 5, establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. En este sentido, es importante recordar la previsión constitucional recogida en el artículo 35.1, que reconoce el derecho al trabajo, y que en el ejercicio de este derecho nadie puede ser discriminado por razón de sexo, además del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, entre otras circunstancias.

Analizando el **acceso al empleo** se pretende, por un lado, comprobar si los procedimientos que la empresa aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por otro lado, valorar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles de la empresa.

En el caso de la FCVRE, de un total de 8 personas en plantilla en el momento de realizar el diagnóstico, 5 son mujeres y 3 son hombres, además hay dos becarios por un periodo de un año que no incluimos en el análisis, por tanto el 63% de la plantilla son mujeres, tal y como se representa en el gráfico:

Estructura FCVRE por género



Los procesos de selección en la FCVRE se llevan a cabo teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, basándose en criterios objetivos, adecuados a las características del puesto y utilizando un lenguaje no sexista. Se adjunta, como documento anexo, un ejemplo de anuncio de vacante publicado en 2017, con motivo de la OEP 2016.

En el marco de la citada OEP 2016, durante el 2017 se abrieron varios procesos de selección para cobertura definitiva, fruto de los cuales tuvieron lugar tres contrataciones, en una de las contrataciones la mejor candidatura fue la de un hombre y en las otras dos resultó ser la de una mujer. Concretamente, el puesto de Coordinador/a (el de mayor categoría de toda la plantilla) fue ocupado por una mujer. Para uno de los procesos de selección, que dio como resultado la contratación de una mujer en un puesto técnico, se realizó prueba escrita y entrevista a un total de 4 candidatas, todas mujeres.

En cuanto al cuestionario contestado por la plantilla, todos/as contestaron Sí a las preguntas:

- ¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la entidad son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?
- ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la entidad?
- ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?

Toda la plantilla menos dos hombres contestaron Sí a las preguntas:

- ¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?
- ¿Se utiliza un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?

Todos contestaron Sí, menos dos mujeres que contestaron NO a la pregunta:

- ¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?

Todos contestaron Sí, menos una mujer y dos hombres que contestaron No sabe/no contesta a la pregunta:

- ¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia, paternidad, maternidad, etc.?

De esta manera, las medidas irán encaminadas a fomentar el acceso de las mujeres a este tipo de puestos en los que están menos representadas, así como a informar a la plantilla de las decisiones de la dirección relacionadas con las sustituciones de excedencias, permisos por maternidad, paternidad, etc. Además, se va a incluir una medida propuesta por un trabajador consistente en elaborar una guía para las nuevas incorporaciones (personal laboral, becarios...).

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Tras analizar la Ley 39/1999, de 5 de marzo, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la ya mencionada Ley Orgánica 3/2017 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, a través de este Plan de Igualdad se pretende poner en práctica una serie de medidas que mejoren las acciones ya planteadas por la legislación vigente en la materia. Una parte importante del análisis del Plan de Igualdad se centra en estudiar las políticas de la organización en cuanto a la **conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad**.

Según los datos de la encuesta de Población Activa (EPA) de 2013, el 94,97% del total de personas ocupadas a tiempo parcial por el cuidado de personas dependientes (niños/as, personas adultas enfermas, personas con discapacidad o mayores) son mujeres. Una de las causas que explican la menor participación en el mercado laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares, dado que en ellas sigue recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

Al margen de esto, siendo aplicable al total de la plantilla de una organización, muchos estudios indican que introducir claves de igualdad en los horarios, condiciones de trabajo, promoción personal, etc. incide directamente en reducir las causas de estrés y en la prevención de enfermedades psicosomáticas.

Según estudios realizados por IESE, sobre Beneficios de Políticas Flexibles, "la implantación de políticas de conciliación en las empresas reduce la rotación, absentismo, estrés, ansiedad y depresión en los empleados, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales".

Con el fin de analizar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la FCVRE, hemos analizado datos respecto al tipo de jornada (completa o reducida), las solicitudes de permisos y excedencias relacionados con el cuidado de niños o personas a cargo. En el último año, ningún miembro de la FCVRE ha solicitado una reducción de jornada y, en el total de la plantilla, tan sólo una persona (mujer) trabaja en este momento a jornada parcial. Además, hasta principios de diciembre de 2017 había un trabajador en excedencia por cuidado de hijos que se ha desligado de la entidad.

Del total de la plantilla, cuatro empleados no tienen hijos, mientras que los otros cuatro sí, siendo tres de ellos mujeres y el cuarto hombre. Todos ellos tienen facilidades por parte de la dirección de la entidad para obtener los permisos requeridos para asistir a visitas médicas, tutorías y otras circunstancias relacionadas con el cuidado de sus hijos.

En cuanto a los datos obtenidos del cuestionario, que el personal de la FCVRE respondió voluntaria y anónimamente, muestran que toda la plantilla ha contestado SÍ a las preguntas:

- ¿Los horarios de trabajo, de reuniones y de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
- ¿Se permite flexibilizar el horario de trabajo con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los/las trabajadores/as?

Por otro lado, la plantilla ha sido bastante unánime, contestando NO o no sabe/no contesta a las preguntas -los hombres han contestado mayoritariamente NS/NC:

- ¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los/las trabajadores/as o para atender a personas dependientes (medias jurídicas, económicas, de ocio) (En este caso una mujer ha contestado que SÍ)
- ¿Se informa a la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las medidas llevadas a cabo por la entidad en esta materia?

En cambio, ha habido diferencias de opiniones a la pregunta ¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?, pues dos mujeres y un hombre han dicho Sí, tres mujeres han dicho NO y dos hombres han dicho no sabe/no contesta.

Además, al preguntar a la plantilla por propuestas que podrían contribuir a fomentar la igualdad de género en la FCVRE en el área de la conciliación de la vida laboral y personal, cuatro de ellos sugirieron el tele-trabajo, y se ha propuesto también animar a los trabajadores masculinos para que también se acojan a este tipo de medidas.

Las acciones propuestas en el Plan de Igualdad irán encaminadas a promover el tele trabajo e informar a toda la plantilla, especialmente a los hombres, de las medidas que establece la normativa en materia, de forma que puedan acogerse a las mismas y atender así sus responsabilidades familiares.

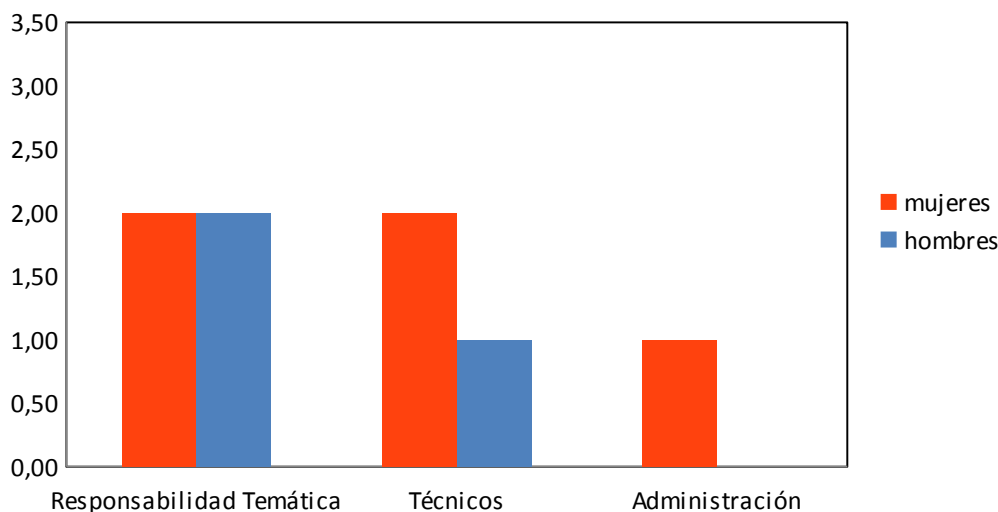
Clasificación profesional, promoción y formación.

Además de analizar el acceso al empleo y el equilibrio en los puestos ocupados por mujeres y hombres, uno de los objetivos del Plan de Igualdad es romper las barreras (visibles e invisibles) con las que se encuentran, especialmente las mujeres, a la hora de promocionar a puestos de más responsabilidad dentro de la misma organización.

Como hemos visto en el apartado sobre el acceso al empleo, la FCVRE actúa de manera igualitaria en el acceso al empleo, además la plantilla está compuesta por más mujeres que hombres, no obstante, cuando analizamos la estructura de la plantilla o **clasificación profesional** según ocupación y género, vemos que existen algunas diferencias en la manera en la que se participa en todos los puestos de trabajo y niveles de empresa.

En el siguiente gráfico vemos que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y/o ramas de actividad, el resultado deja ver la existencia de una segregación horizontal y encaja perfectamente con la tendencia general del mercado laboral.

Estructura FCVRE por género y ocupación



La segregación horizontal es un fenómeno que ocurre en la gran mayoría de las organizaciones, según el cual la mayoría de las mujeres ocupan puestos relacionados con la administración y la gestión, mientras que los hombres ocupan puestos más relacionados con la estrategia y la coordinación de la empresa.

Los Planes de Igualdad, en general, incluyen propuestas de acciones destinadas a luchar contra esta segregación, que queda más invisible a los ojos de la sociedad pero que evidencia una discriminación existente muy importante para las mujeres, impidiendo de algún modo que éstas asuman puestos de responsabilidad estratégica o de coordinación en la organización.

El organigrama de la FCVRE es muy horizontal, aparte de la dirección, existen tan solo tres niveles, el de responsable (dentro del cual se encuentra la coordinación), el de técnico y el de administrativo. Esto favorece la igualdad, y aunque el único puesto de administrativo lo ocupa una mujer, los puestos de más responsabilidad están ocupados tanto por hombres como por mujeres y en la misma proporción, mientras que hay mayoría de mujeres en la categoría de técnico.

De los ocho empleados /as de la FCVRE, seis tienen contrato indefinido (cuatro mujeres y dos hombres) y otros dos tienen contrato temporal (una mujer y un hombre). En cuanto a las categorías profesionales y los salarios percibidos en cada uno de los puestos cubiertos actualmente, nos remitimos a los datos reflejados en la masa salarial del 2017, aprobada por la Dirección General de Presupuestos de la Conselleria de Hacienda, indicando en cada caso si el puesto está ocupado por un hombre o por una mujer, a través de la siguiente tabla:

N.º puesto RPT	Categoría profesional	Retribución bruta anual*	Sexo empleado/a
1	Coordinadora	51.009,96	Mujer
3	Responsable	41.531,04	Hombre
5	Responsable	30.362,28	Mujer
6	Responsable	30.786,84	Hombre
10	Técnico	29.541,37	Mujer
11	Técnico	25.812,36	Hombre
15	Técnico	25.812,36	Mujer
21	Administrativo	13.285,92**	Mujer

*Excluidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad

**Contrato a tiempo parcial (62,50% de jornada)

Las medidas a seguir para luchar contra esta segregación deberán ser tomadas a la hora de contratar, pues las posibilidades de **promoción** en la FCVRE son muy limitadas, ya que al ser una fundación pública no funciona como una empresa privada, sino de forma similar al de una administración pública. A pesar de este inconveniente, sí se favorece la promoción del personal de la FCVRE a puestos de trabajo en instituciones europeas, informando regularmente de los procesos de selección que van publicándose para distintos puestos.

La encuesta a la plantilla revela que todo el personal contesta SÍ a las preguntas:

- ¿Las categorías profesionales que engloban los distintos puestos se definen de forma neutra?
- ¿Hay muchas mujeres en la entidad que ocupan cargos de responsabilidad o cargo directivos?
- ¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional es la misma para mujeres que para hombres? En este caso una mujer ha contestado NO.
- ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación? Un hombre dijo NO.

Mientras que la mayoría de la plantilla dice NO a las preguntas:

- ¿Se aprecia la existencia de categorías profesionales feminizadas/masculinizadas? 1 mujer dijo SÍ.
- ¿Existe la posibilidad de promoción en el seno de la entidad?

En cuanto a la formación, las opiniones están divididas con tendencia al NO (cuatro respuestas negativas en cada una de las preguntas) ante las cuestiones:

- ¿Se comunica a toda la plantilla el contenido del Plan de Formación?
- ¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra en dependencias geográficamente separadas del lugar de formación?
- ¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose alternativas como cursos on-line, formación a distancia, etc.?

Así, los esfuerzos por parte de la FCVRE se dirigirán a equiparar las categorías profesionales a los niveles de estudios de las personas empleadas, explorando vías que permitan la promoción interna, mientras que las medidas en materia de formación irán encaminadas a informar más exhaustivamente a la plantilla sobre las ofertas existentes y cómo solicitar cursos. La FCVRE cuenta con un Plan de Formación, que acompañará a este Plan de Igualdad. Será prioritario que dicho Plan de Formación se ofrezca indistintamente a hombres y mujeres y, como ellos mismos han sugerido, que la oferta sea más amplia y especializada en temas de género y de temas europeos.

Retribuciones.

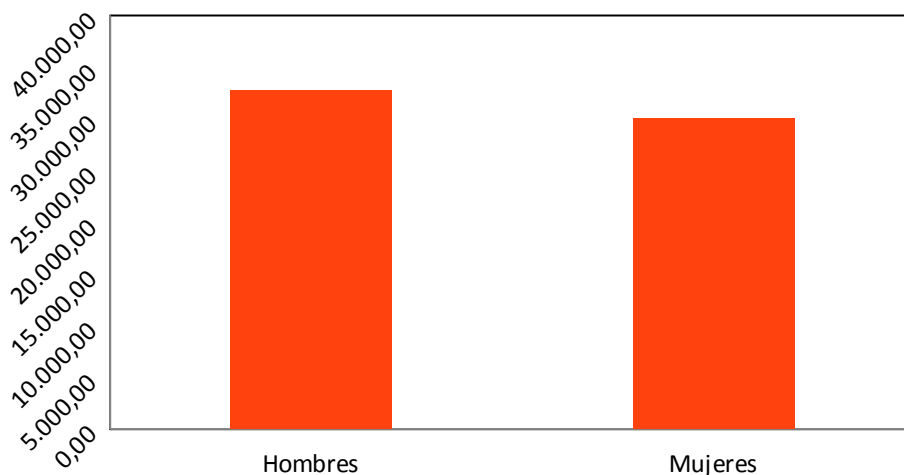
El principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE. A pesar de eso, la brecha salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 16,4% (porcentaje al que asciende la diferencia salarial de género en el conjunto de la UE, según las últimas cifras publicadas por la CE con motivo de la celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial).

En el caso de la FCVRE, lo primero que hay que decir es que durante muchos años hubo una estructura salarial heredada de una estructura organizativa anterior, con otro organigrama que, por la dificultad de cambiarla debido a la naturaleza pública de la organización, mantuvo desigualdades salariales que no se corresponden con la estructura actual de responsabilidades y funciones.

En este sentido, en la última Relación de Puestos de Trabajo (RPT) presentada a la Dirección General de Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio, dependiente de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, de la que se ha obtenido aprobación, la FCVRE presenta una propuesta salarial acorde con el actual organigrama, que equiparara los sueldos por niveles de responsabilidad, es más igualitaria que la anterior y evidencia que, en igualdad de condiciones, hay igualdad de retribuciones. La Masa salarial para el 2017, autorizada por la DG de Presupuestos, desglosa en conceptos retributivos las remuneraciones establecidas para cada puesto de la RPT.

En el siguiente gráfico se percibe una leve diferencia salarial entre el personal de la FCVRE, aunque esta comparación de salarios incluye todas las categorías, lo que deja claro que la diferencia en salarios es debida más bien a la segregación horizontal que se planteaba anteriormente, que a una discriminación de género:

Sueldos medios plantilla FCVRE



Esto confirma, más que el hecho de que exista una discriminación de género, que existe una segregación de puestos, esto es, que hombres y mujeres tienden a ocupar distintas categorías y consecuentemente perciben distintos salarios.

La mayoría de la plantilla ha contestado Sí a las preguntas:

- ¿La entidad tiene una política retributiva transparente, se publican los cuadros salariales o se informa de ellos a la plantilla? Todos/as Sí.
- ¿El convenio colectivo de la entidad y/o la tabla de masa salarial define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos? 2 mujeres y 3 hombres Sí, 1 mujer NO, 2 mujeres NS/NC.
- ¿El salario medio del personal es igual en una misma categoría o grupo profesional? 3 mujeres y 2 hombres Sí, 1 mujer NO, 1 mujer y 1 hombre NS/NC.

Las respuestas han sido dispares a las siguientes dos preguntas:

- ¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal? 2 mujeres y 2 hombres dijeron Sí, 2 mujeres NO y una mujer y un hombre NS/NC.
- ¿Las mujeres reciben menos complementos salariales que los hombres? 1 mujer dijo Sí, 3 mujeres NO y una mujer y los tres hombres NS/NC.

En este sentido, y teniendo en cuenta las limitaciones a la hora de introducir nuevos complementos salariales que equilibren las retribuciones, al ser la FCVRE una entidad del sector público, se han recogido las propuestas de la plantilla en cuanto a la adopción de medidas concretas en este área, y las sugerencias han sido lograr incrementos salariales que adecúen las retribuciones al nivel de vida en otro país europeo y propiciar la conversión a tiempo completo del único contrato a tiempo parcial, que corresponde a una mujer.

Salud laboral.

Hablando en términos generales, no existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos desde el punto de vista del marco legal vigente. Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, como estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, sí existen riesgos laborales específicos de las mujeres entre los que podemos destacar:

- Acoso laboral, genérico o sexual. En general, riesgos denominados «psicosociales», relacionados con la propia organización del trabajo, que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión y/o ansiedad.
- Dobles jornadas (o doble presencia). Las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Los problemas de la vida privada, junto con los laborales, generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al "burnout" y, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral.
- Riesgos derivados de otros factores de discriminación, mucho menos explorados hasta el momento: salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, precariedad laboral (factor de riesgo psicosocial), temor a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc. Los efectos de la exposición crónica a un lugar de trabajo poco igualitario requieren de una atención especial, particularmente desde la índole preventiva.

Las consecuencias que tienen para la salud este tipo de situaciones están relacionadas con enfermedades que van desde los trastornos cardiovasculares, mentales, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, músculo-esqueléticos, inmunitarios o endocrinos, pero la falta de reconocimiento de estas problemáticas como enfermedad profesional dificulta su inclusión en los registros oficiales. Actualmente no existe ningún registro ni se tiene conocimiento de ningún caso de enfermedad de este tipo padecida por ningún miembro de la FCVRE, por lo que las actuaciones en este ámbito se limitarán a informar y a facilitar a los/as trabajadores/as la denuncia de cualquier situación de acoso laboral, discriminación o sobrecarga de trabajo.

En cuanto al cuestionario a la plantilla, las respuestas han sido variadas y se resumen así:

Todo el personal ha contestado NO a las preguntas:

- ¿En la entidad se producen comentarios irónicos o burlones, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros/as?
- ¿Se tiene conocimiento en la entidad de algún caso de acoso sexual?

Las respuestas son más dispares a las preguntas:

- ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal? 4 mujeres y 2 hombres han contestado Sí, 1 hombre NO y 1 mujer NS/NC.
- ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación en caso de embarazo? 2 mujeres dijeron Sí, y los demás (3 mujeres y 3 hombres) NS/NC.

En cuanto a las medidas a adoptar en esta área, reflejamos la mayor demanda por parte del personal, que es la posibilidad de realizar reconocimientos médicos a los/as empleados/as de la oficina de Bruselas. El hecho es que en Bélgica, aunque hay contratada una empresa de Prevención de Riesgos Laborales, estos reconocimientos no son obligatorios por ley, y las empresas de PRL no los ofertan. La entidad deberá encontrar la fórmula para que estos chequeos se puedan hacer en España, aprovechando algún viaje de trabajo del personal.

Comunicación y lenguaje no sexista

Desde que existen políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha enfatizado la importancia de adoptar usos no sexistas del lenguaje. A modo de ejemplo, el Parlamento Europeo aprobó por Decisión de 13 de febrero de 2008, del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, el "Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo". En este mismo sentido, el artículo 14.11 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres señala, como un criterio general de actuación de los Poderes Públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El lenguaje no sexista en los escritos administrativos es uno de los objetivos de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece en su art. 48 la puesta en marcha de los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista. Fruto de esta perspectiva igualitaria es el Manual Igualdad, Lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje, de la Conselleria de Bienestar Social (2009). Se reconoce, así, la responsabilidad de los Poderes Públicos en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje que, por otro lado, ya se había observado como una estrategia de calidad en la comunicación con la ciudadanía.

En toda organización, el uso del lenguaje es un elemento muy importante de su propia cultura, la voluntad de no discriminación y de uso de un lenguaje igualitario ha de quedar patente en toda forma de comunicación, ya sea verbal o no verbal, interna o externa.

El cuestionario pasado a la plantilla incluye algunas cuestiones genéricas que pretenden recoger el sentir general en cuanto al tema de la igualdad. Así, casi todo el personal (3 mujeres y 3 hombres) han contestado SÍ y 2 mujeres han contestado NS/NC a la pregunta:

- ¿Sabes en qué consiste un plan de igualdad y en qué afecta a la plantilla?

Ante la pregunta:

- ¿Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de la entidad tanto como los de los hombres? 4 mujeres y 2 hombres dijeron SÍ, mientras una mujer NO y un hombre NS/NC.

Ante cuestiones más directamente relacionadas con el uso de un lenguaje no sexista, las respuestas han sido las siguientes:

- ¿En las publicaciones de la entidad aparecen imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres? Todas las respuestas han sido NO.

- ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes que difunde la entidad?

Todas las respuestas han sido NO, menos una mujer que ha dicho SÍ y otra que ha dicho NS/NC.

- ¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres? 3 mujeres y 1 hombre SÍ, una mujer y un hombre NO y NS/NC.

De esta manera, las medidas propuestas irán encaminadas a velar por la correcta utilización del lenguaje para tratar de eliminar connotaciones sexistas o el uso del masculino como genérico, utilizando términos más neutros como ciudadanía en lugar de ciudadanos y expresiones similares. Además se difundirán entre la plantilla guías de lenguaje no sexista, decálogo de buenas prácticas y recursos similares para que los tengan en cuenta en el trabajo del día a día.

Análisis DAFO realizado por la plantilla de la FCVRE

En la encuesta pasada a las personas empleadas en la entidad para la realización del diagnóstico se incluyó un análisis DAFO, para recoger las distintas impresiones sobre los factores que favorecen y los que dificultan la implantación de un plan de Igualdad en la FCVRE. Así los resultados obtenidos han sido los siguientes:

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Imposibilidad de promoción - Falta de motivación - Falta de personal ante la creciente actividad - Ante los recursos de personal limitados es complejo gestionar sustituciones e imprevistos - Pocos recursos - Imposibilidad de promoción interna - Dificultad de cambios salariales - Se trata de una plantilla no muy amplia que hace más difícil sustituciones, etc. - Falta de personal - No atención por falta de tiempo - Futura baja por maternidad de una compañera 	<ul style="list-style-type: none"> - Estereotipos de la sociedad actual - Crecimiento de partidos y movimientos xenófobos y hostiles hacia las mujeres
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Programas o proyectos de otras instituciones en temas de igualdad - Mujeres en puestos directivos - Concienciación de los trabajadores/as - Conciliación - La plantilla está equilibrada - Hay buen ambiente de trabajo - Organización pequeña y diferentes edades - Predisposición - Encontramos un gran número de mujeres en la FCVRE y en cargos importantes - Colaboración de los compañeros - Hay libertad para proponer medidas - Interactuación y comunicación - Aprendizaje mutuo 	<ul style="list-style-type: none"> - Actual situación de empoderamiento de la mujer en la sociedad. - Que cambie la jerarquía y den otro enfoque - Mayor sensibilización social - Perspectiva de género transversal - Contribución del debate social

Las conclusiones que se pueden extraer de este análisis es que la plantilla percibe dificultades a la hora de implementar las medidas del Plan, por la rigidez y las limitaciones que se derivan de la pertenencia al sector público, ya que la toma de decisiones en temas de personal está condicionada por sujetos ajenos a la entidad.

Por otro lado, el ambiente de trabajo es bueno y existe compañerismo y buena predisposición para el trabajo en equipo, desde una actitud de respeto, independientemente del sexo de los compañeros/as con los que se comparte tareas. Por otro lado, y como ya se ha dicho, la plantilla de la FCVRE está compuesta mayoritariamente por mujeres, algunas de las cuales ocupan puestos de responsabilidad.

OBJETIVOS, ACCIONES Y MEDIDAS

Objetivo general

El objetivo general perseguido con la elaboración de este Plan de Igualdad es el de "Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la FCVRE y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

Objetivos específicos

La plantilla de la FCVRE, una vez analizados los resultados del diagnóstico, estableció uno o dos objetivos específicos por cada una de las áreas analizadas y propuso varias acciones a llevar a cabo para ayudar a la consecución de los objetivos marcados.

Medios y recursos para aplicar las medidas: las medidas previstas en este Plan de Igualdad serán aplicadas principalmente por la persona responsable de la gestión de los recursos humanos de la entidad, quien dedicará un 10% de su jornada laboral mensual (20 horas/mes aproximadamente) a la ejecución, seguimiento y evaluación, tanto del Plan de Igualdad como del Plan de Formación incluido en el primero. Para ello contará con el apoyo de la administrativa de Bruselas, quien se encargará de recoger y transmitir la información referente a las necesidades y oportunidades de formación de la plantilla de esa oficina. La transmisión de información en este sentido con la empleada de Alicante la realizará directamente la técnico de Valencia.

Sistemas de evaluación y seguimiento: la evaluación será llevada a cabo por la Directora de la FCVRE con el apoyo de la responsable del personal ubicada en Valencia (técnico de gestión administrativa y financiera) y por la administrativa de Bruselas. Se realizará una reunión cuatrimestral entre las dos primeras para realizar el seguimiento de la aplicación del Plan. Para evaluar anualmente el plan se recopilará la documentación que se indica en cada bloque de medidas y se confeccionará una encuesta/cuestionario para todo el personal.

A continuación se especifican los medios y recursos previstos, así como los indicadores de evaluación y seguimiento para cada uno de los bloques de acciones.

1. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS	MEDIDAS
1.1. Lograr el equilibrio entre categorías	Se fomentará la contratación de mujeres en áreas donde se encuentren infrarepresentadas.
	Se fomentará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de prácticas, promoviendo la alternancia o, cuando haya dos becarios a la vez, propiciando que sean un hombre y una mujer. Se incluirá una cláusula de igualdad en el convenio de prácticas a firmar con la entidad que proporciona el/la becario/a.
1.2. Facilitar la incorporación de personal nuevo para reducir la carga de trabajo	Se propiciará la sustitución de personal en excedencia por cuidado de hijos o de permiso por maternidad y paternidad.
	Se elaborará una guía para las nuevas incorporaciones que incluya información referente a las políticas de igualdad de la entidad.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

La selección de personal se realiza a través de un comité de valoración compuesto por la dirección de la FCVRE y por personal funcionario de la Dirección General de Relaciones con la UE y el Estado, de quien depende la FCVRE. Será este comité quien se encargue de velar por aplicar las medidas relativas a acceso al empleo.

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Cuestionario a los miembros de la plantilla.
- Ofertas de empleo y convocatorias públicas para cobertura de puestos de trabajo.
- Actas de los procesos de selección.
- Documentación sobre la contratación de servicios de empresas de selección de personal.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS	MEDIDAS
2.1. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla	Se facilitará el acceso a la reducción de jornada para atender al cuidado de menores o familiares dependientes, tanto a las mujeres como a los hombres.
	Se facilitará la conciliación a través de la flexibilidad de horarios para dejar/recoger a los hijos/as en los centros escolares, asistencia a tutorías, reuniones de padres, eventos en los centros educativos y similares a través de la opción del tele-trabajo, difundiendo estas mejoras a través del documento semestral.
	Se prestará mayor atención al personal con responsabilidades familiares, para asesorarlas legal, psicológica y profesionalmente, teniendo en cuenta explícitamente su situación familiar, si éstas lo solicitan.
	Se proporcionará información y motivación específica a los hombres para acogerse a medidas de conciliación como excedencias por cuidado de hijos, mayores y demás familiares.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

La técnico de gestión administrativa y financiera elaborará semestralmente un documento a modo de boletín sobre igualdad en el que incluirá noticias, bibliografía, novedades jurídicas, etc., relacionadas con la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades. Se encargará también de elaborar el registro de bajas, ausencias y permisos solicitados por el personal.

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Los dos boletines semestrales del año (las evaluaciones se plantean con periodicidad anual).
- Los registros de bajas, ausencias y permisos del personal.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS	MEDIDAS
3.1. Facilitar en acceso a la formación continua de toda la plantilla	Se mejorará el Plan de Formación, ampliándolo e incluyendo cursos especializados en temas de género y de asuntos europeos.
	Se dará a conocer el Plan de Formación a toda la plantilla, favoreciendo la realización de cursos, sobre todo por las mujeres.
3.2. Lograr una distribución más igualitaria en las categorías profesionales	Se buscarán vías para equiparar las categorías profesionales a los niveles de estudios de las personas empleadas en la entidad, sobre todo de las mujeres, dándoles herramientas para acceder a categorías superiores.
	Se analizarán las barreras de acceso a categorías superiores por las mujeres y se estudiarán las posibilidades de promoción interna en el seno de la entidad.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

Para la elaboración de la masa salarial de cada año, se realizará o revisará el listado de competencias y tareas de cada puesto de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) cubierto por un/a empleado/a. Se aplicará el Plan de Formación atendiendo a las necesidades e inquietudes de los miembros de la plantilla.

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Tablas de masa salarial.
- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- Relación de competencias y tareas de cada puesto.
- Relación de cursos realizados en el Plan de Formación.

4. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS	MEDIDAS
4.1. Incrementar los salarios para adecuarlos a las necesidades reales de la plantilla	Se estudiará la manera de aumentar las retribuciones del personal desplazado para equiparlo al coste de la vida del país de acogida.
	Se promoverá la transformación a tiempo completo de los contratos a tiempo parcial existentes.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

La dirección de la FCVRE velará cada año, durante el proceso de elaboración de la masa salarial, que el nivel retributivo sea homogéneo para las mismas categorías y competencias laborales. Cuando la masa salarial sea aprobada se incluirá en el boletín informativo para el personal para conocimiento de toda la plantilla.

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Tablas de masa salarial.
- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
- Encuesta a la plantilla.

5. SALUD LABORAL

OBJETIVOS	MEDIDAS
5.1. Velar por la salud del personal de la entidad en aspectos relacionados con el trabajo	Se realizarán reconocimientos médicos a toda la plantilla, incluidas aquellas personas que no se encuentran en España y que no están sujetas a la legislación española en materia de prevención de riesgos laborales.
	Se informará sobre los riesgos que puedan existir en cada puesto de trabajo a todos y todas y especialmente a las mujeres en periodo de embarazo o lactancia.
5.2. Facilitar la denuncia de situaciones de acoso laboral de género.	Se pondrá a disposición de las trabajadoras un mecanismo de denuncia de una posible situación de acoso, discriminación o sobrecarga laboral de género, garantizando el anonimato de la denuncia, que llegará a la dirección a través de la responsable de RRHH y de la aplicación del presente Plan.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

La técnico de gestión administrativa y financiera de Valencia y la administrativa de Bruselas se encargarán de las obligaciones derivadas de la prevención de riesgos laborales (informar a los demás trabajadores/as, velar por la realización de los reconocimientos médicos, etc.)

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Documentos de reconocimientos médicos (aceptación o renuncia de los/as empleados/as).
- Documentos sobre ergonomía y buenas posturas en el puesto de trabajo (boletín semestral).

6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS	MEDIDA
6.1. Hacer partícipe a la plantilla de la FCVRE del compromiso de la organización en materia de igualdad	Se elaborará un decálogo sobre buenas prácticas respecto a la igualdad de género que se incluirá en el documento semestral que se mandará a la plantilla por correo electrónico.
	Se implicará al personal de la FCVRE en la redacción de propuestas del Plan de igualdad y/o del decálogo de Igualdad, solicitando e incluyendo sus propuestas en ambos documentos.
6.2. Eliminar el uso de lenguaje sexista en cualquier forma o medio que se pueda producir	Se formará a las trabajadoras y trabajadores de la FCVRE, sobre cómo utilizar un lenguaje no sexista incluyendo unas normas básicas en el decálogo de buenas prácticas.
	Se revisará la redacción de documentos oficiales de la FCVRE, para corregir expresiones sexistas o poco igualitarias.

Medios y recursos para aplicar las medidas:

La técnico de gestión administrativa y financiera elaborará un decálogo de buenas prácticas, bajo supervisión de la directora de la entidad, que se incluirá en el primer boletín del año. Cada año de ejecución del Plan se revisará y actualizará dicho decálogo.

La técnico de gestión administrativa y financiera y la directora de la FCVRE revisarán los documentos oficiales de la entidad (Plan de Actuación, Cuentas Anuales, Memoria de Actividades, actas de las juntas de Patronato, contenidos web) para velar por el uso de un lenguaje no sexista.

En el Plan de Formación se incluirá formación específica en la materia: buenas prácticas, lenguaje no sexista, etc.

Sistemas de evaluación y seguimiento. Indicadores:

- Decálogo de buenas prácticas. Informe sobre el grado de cumplimiento.
- Cuestionario realizado a la plantilla para elaborar el diagnóstico y las medidas del presente Plan.
- Documentos oficiales de la FCVRE (Plan de Actuación, Cuentas Anuales, Memoria de Actividades, contenidos de la página web, etc.)

DIFUSIÓN Y DURACIÓN. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como ya se ha indicado, la duración de este Plan de Igualdad será de 4 años, del 2018 al 2022. Una vez obtenido el visado, se difundirá a través de la página web de la FCVRE.

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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. Tras la fase de aplicación de las medidas es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, es necesario evaluar si los objetivos estipulados por la organización se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas.

El sujeto encargado de la evaluación del plan será la técnico de gestión administrativa y financiera, quien entre sus funciones tiene la de gestión de los Recursos Humanos de la FCVRE. Esta técnico dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:

- Ser la interlocutora e intermediaria entre la FCVRE y sus trabajadores/as en temas relacionados con la igualdad.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en la FCVRE.
- Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- Participar en la comunicación y formación a los/as empleados/as sobre la situación en materia de igualdad en la FCVRE.
- Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.

Mediante este proceso de evaluación, se comprobará si se han conseguido los objetivos previstos, cuáles sí y cuáles no, se definirán los puntos débiles y fuertes y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos si se considerara necesario. Los instrumentos de evaluación serán:

- Análisis de las ofertas de empleo publicadas en el año.
- Valoración de los procesos de selección -tanto para personal laboral como en prácticas- según criterios de igualdad de oportunidades.
- Valoración de la formación realizada.
- Análisis de días de licencias, festivos y vacaciones solicitados por la plantilla.
- Recopilación de las comunicaciones en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad.
- Análisis del lenguaje utilizado en las publicaciones realizadas por la entidad.
- Análisis de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Análisis del decálogo de buenas prácticas.
- Análisis del documento semestral de información para la plantilla.

El Plan de Igualdad es un documento abierto, flexible y dinámico que será evaluado periódicamente. Para ello, se mantendrá una reunión anual en la que se hará un diagnóstico de la situación de la puesta en marcha del Plan y se procederá a su revisión y/o modificación. El siguiente cronograma plantea la puesta en marcha de las acciones en una planificación anual, que variará año tras año en función de los resultados de la evaluación.

CRONOGRAMA

Áreas de actuación/meses del año	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Acceso al empleo	X	X	X									
Conciliación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clasificación profesional, promoción, formación*	X			X			X			X		
Retribuciones	X	X	X									
Salud laboral										X		X
Comunicación y lenguaje no sexista	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación												X

*La formación se realizará según la oferta existente de cursos, así como a la demanda por parte de la plantilla y las necesidades de los puestos.

Anexos

1. Ejemplo puesto vacante.
2. Modelo de cuestionario utilizado para el diagnóstico.
3. Plan de Formación.

Fuentes y bibliografía

- Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, Gobierno de España.
- Generalitat Valenciana, Dirección General de la Mujer.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa (EPA)
- IESE Business School. Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI.
- Parlamento Europeo. Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. "Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo".
- Generalitat Valenciana, Conselleria de Bienestar Social. Manual de Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Conselleria de Bienestar Social. Generalitat Valenciana.

PRESUPUESTO

Para la implementación del plan no está prevista la elaboración e impresión de materiales, pues se hará todo digital, ni, como ya se ha indicado, la contratación de personal. Serán las dos empleadas que se encargan de la gestión administrativa, financiera y de Recursos Humanos ubicadas en Valencia y Bruselas las que se encargarán de llevar a la práctica las medidas planteadas. No obstante, la dedicación en horas de trabajo de ambas se puede cuantificar para plantear el siguiente presupuesto, que sería el coste estimado de la aplicación del Plan de Igualdad plurianual de la FCVRE. Los costes estimados se han calculado tanto de forma anual como para toda la duración del Plan de Igualdad, que es de 4 años.

1. ACCESO AL EMPLEO

MEDIDAS	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales (1 año)	Totales 4 años (2019-2022)
Se fomentará la contratación de mujeres en áreas donde se encuentren infra representadas.	0,5	16,19	8,095	2,00	19,67	39,34	47,44	189,74
Se fomentará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de prácticas, promoviendo la alternancia o, cuando haya dos becarios a la vez, propiciando que sean un hombre y una mujer. Se incluirá una cláusula de igualdad en el convenio de prácticas a firmar con la entidad que proporciona el/la becario/a.	0,5	16,19	8,095	3,00	19,67	59,01	67,11	268,42
Se propiciará la sustitución de personal en excedencia por cuidado de hijos o de permiso por maternidad y paternidad.	1,00	16,19	16,19	3,00	19,67	59,01	75,20	300,80
Se elaborará una guía para las nuevas incorporaciones que incluya información referente a las políticas de igualdad de la entidad.	1,00	16,19	16,19	6,00	19,67	118,02	134,21	536,84

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales	Totales 4 años (2019-2022)
Se facilitará el acceso a la reducción de jornada para atender al cuidado de menores o familiares dependientes, tanto a las mujeres como a los hombres.	1,00	16,19	16,19	1,00	19,67	19,67	35,86	143,44
Se facilitará la conciliación a través de la flexibilidad de horarios para dejar/recoger a los hijos/as en los centros escolares, asistencia a tutorías, reuniones de padres, eventos en los centros educativos y similares a través de la opción del tele-trabajo, difundiendo estas mejoras a través del documento semestral.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12

Se prestará mayor atención al personal con responsabilidades familiares y asesorarlas legal, psicológica y profesionalmente teniendo en cuenta explícitamente su situación familiar, si éstas lo solicitan.	1,00	16,19	16,19	1,00	19,67	19,67	35,86	143,44
Se proporcionará información y motivación específica a los hombres para acogerse a medidas de conciliación como excedencias por cuidado de hijos, mayores y demás familiares.	1,00	16,19	16,19	4,00	19,67	78,68	94,87	379,48

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDAS	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales	Totales 4 años (2019-2022)
Se mejorará el Plan de Formación ampliándolo y incluyendo cursos especializados en temas de género y de asuntos europeos.	1,00	16,19	16,19	4,00	19,67	78,68	94,87	379,48
Se dará a conocer el Plan de Formación a toda la plantilla favoreciendo la realización de cursos, sobre todo por las mujeres.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12
Se buscarán vías para equiparar las categorías profesionales a los niveles de estudios de las personas empleadas en la entidad, sobre todo de las mujeres, dándoles herramientas para acceder a categorías superiores.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12
Se analizarán las barreras de acceso a categorías superiores por las mujeres y se estudiará las posibilidades de promoción interna en el seno de la entidad.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12

4. RETRIBUCIONES

MEDIDAS	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales	Totales 4 años (2019-2022)
Se estudiará la manera de aumentar las retribuciones del personal desplazado para equiparlo al coste de la vida del país de acogida.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12
Se promoverá la transformación a tiempo completo de los contratos a tiempo parcial existentes.	1,00	16,19	16,19	1,00	19,67	19,67	35,86	143,44

5. SALUD LABORAL

MEDIDAS	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales	Totales 4 años (2019-2022)
Se realizarán reconocimientos médicos a toda la plantilla, incluidas aquellas personas que no se encuentran en España y que no están sujetas a la legislación española en materia de PRL..	1,00	16,19	16,19	3,00	19,67	59,01	75,20	300,80
Se informará sobre los riesgos que puedan existir en cada puesto de trabajo a todos y todas y especialmente a las mujeres en periodo de embarazo o lactancia.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12
Se pondrá a disposición de las trabajadoras un mecanismo de denuncia de una posible situación de acoso, discriminación o sobrecarga laboral de género garantizando el anonimato de la denuncia que llegará a la dirección a través de la responsable de RRHH y de la aplicación del presente Plan.	1,00	16,19	16,19	2,00	19,67	39,34	55,53	222,12

6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA	Horas trabajo administrativo	Coste/hora	Total coste administrativo	Holas de trabajo RRHH	Coste/hora	Total coste RRHH	Totales	Totales 4 años (2019-2022)
Se elaborará un decálogo sobre buenas prácticas respecto a la igualdad de género e incluirlo en el documento semestral que se mandará a la plantilla por correo electrónico.	1,00	16,19	16,19	4,00	19,67	78,68	94,87	379,48
Se implicará al personal de la FCVRE en la redacción de propuestas del Plan de igualdad y/o del decálogo de igualdad solicitando e incluyendo sus propuestas en ambos documentos.	1,00	16,19	16,19	3,00	19,67	59,01	75,20	300,80
Se formará a las trabajadoras y trabajadores de la FCVRE, sobre cómo utilizar un lenguaje no sexista incluyendo unas normas básicas en el decálogo de buenas prácticas.	1,00	16,19	16,19	5,00	19,67	98,35	114,54	458,16
Se revisará la redacción de documentos oficiales de la FCVRE y corregir de expresiones sexistas o poco igualitarias.	1,00	16,19	16,19	6,00	19,67	118,02	134,21	536,84
	TOTAL HORAS ADMINISTRATIVA			TOTAL HORAS RRHH			1 AÑO	4 AÑOS
TOTAL PRESUPUESTO PLAN IGUALDAD FCVRE	20	16,19	323,80	60	19,67	1.180,20	1.504,00	6.016,00