



GENERALITAT
VALENCIANA

FUNDACIÓ
COMUNITAT
VALENCIANA
REGIÓ EUROPEA

II PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓ COMUNITAT VALENCIANA-REGIÓ EUROPEA

MAYO DE 2023

I. 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, redundando 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 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 que desde la Generalitat Valenciana se disponen en su compromiso de hacer efectivo el principio de Igualdad en la Administración de la Generalitat.

La FCVRE es una fundación del sector instrumental de la Generalitat Valenciana cuya dirección recae en la Directora General de Relaciones con la UE y el Estado, que a su vez es Directora de la FCVRE. En el momento de la elaboración de este II Plan, la persona titular de ambos cargos es una mujer. Además, la Secretaria Autonómica para la Unión Europea y Relaciones Externas, ostenta, según establecen los estatutos de la FCVRE, el cargo de Secretaria del Patronato. Ocupa dicha posición una mujer.

El presente Plan de Igualdad tiene las siguientes características:

Partes suscriptoras del Plan: Por un lado, las personas que forman parte de la plantilla de la FCVRE, a través de su representante sindical, y por otro su representante legal, entendida como tal la Directora de la FCVRE, quien tiene otorgados poderes del patronato para la gestión del personal de la entidad y quien ha delegado la negociación e implementación del plan en la técnica de gestión administrativa y financiera, encargada también de la gestión de los asuntos de personal de la entidad.

Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal: El II Plan de Igualdad de la FCVRE se aplica al personal contratado por la entidad que se ubica en los centros de trabajo situados en Alicante, Bruselas y Valencia. Este Plan se implementará desde su registro en 2023 al 31 de diciembre de 2026. El número total de personal afectado son 8 personas: 5 mujeres y 3 hombres.

Informe de diagnóstico: Punto I del Plan.

Auditoría retributiva: realizada por la asesoría externa que se encarga de elaborar las nóminas del personal de la FCVRE. Punto II de este Plan.

Objetivo general y objetivos específicos: se exponen en el punto III del Plan de Igualdad.

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución, priorización e indicadores de cada una de ellas: se incluyen en el punto III del Plan de Igualdad, junto con los objetivos general y específicos.

Medios y recursos (materiales y humanos) para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad: en principio, y dadas las restricciones presupuestarias impuestas por la Generalitat Valenciana, no está previsto encargar la elaboración y aplicación del II Plan a una empresa externa, si no que serán la persona encargada de la gestión del personal (la técnica de gestión administrativa y financiera de Valencia) junto con el representante de los trabajadores y trabajadoras (un técnico de seguimiento de políticas europeas ubicado en Bruselas) quienes se encarguen de elaborar este Plan. La evaluación será realizada por la técnica de gestión administrativa y financiera bajo supervisión de la directora, la coordinadora y el representante de la plantilla.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas: Se establece un calendario para la implementación de las medidas en el punto IV del Plan.

Sistema de seguimiento y evaluación: El seguimiento y evaluación corresponderá a la Directora de la FCVRE, quien se apoyará para ello en los dos técnicos ya nombrados, tanto la que se encuentra en Valencia como el que trabaja en la delegación de Bruselas. Estos técnicos se encargarán de realizar las acciones necesarias para realizar el diagnóstico inicial, elaborar las medidas, velar por la correcta implantación del Plan, así como el cumplimiento del cronograma previsto y las propuestas de mejora a aportar por los miembros de la plantilla.

Composición y funcionamiento de la comisión paritaria de seguimiento encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan: esta comisión se conformará de manera formal cuando comience la implementación del plan y estará formada por las personas que lo han elaborado, es decir, por la técnica de gestión administrativa y financiera en representación de la FCVRE (según mandato de su directora) y por el representante de la plantilla, como voz de ésta. Se realizarán reuniones periódicas entre ambas personas por Teams y se elaborarán actas de dichas reuniones, que serán incluidas en las evaluaciones periódicas del Plan.

Procedimiento de modificación, seguimiento, evaluación o revisión del plan: las eventuales modificaciones del plan, como inclusión de nuevas medidas, se realizará ante la detección de la necesidad por los miembros de la plantilla o la dirección de la FCVRE. Estas modificaciones serán tratadas en la comisión paritaria de seguimiento y si las partes están de acuerdo, incorporadas al plan mediante un anexo que será posteriormente incluido en la evaluación periódica del Plan. Las posibles discrepancias que puedan surgir en la implementación del plan serán igualmente trasladadas y tratadas en la comisión paritaria de seguimiento.

II. 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 y autonómico.

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.

Ámbito 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”.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades.

Ámbito autonómico:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre hombres y mujeres.
- 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).
- 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.
- Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. Título II.
- Pacto Valenciano contra la violencia de Género (2017).

III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 7 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece los criterios para la elaboración del diagnóstico de situación y los distintos aspectos que debe incluir. Para la elaboración de este diagnóstico se han seguido los criterios específicos del anexo del Real Decreto y se han negociado y consensado entre una representante de la entidad y el representante de las personas trabajadoras. El resultado de este proceso ha sido el siguiente diagnóstico de situación.

Por otro lado, se va a tomar como punto de referencia para conocer la opinión de la plantilla al respecto de varios de los apartados del diagnóstico de la situación, los cuestionarios que sus miembros han contestado para realizar la evaluación del **segundo** periodo (años 2021 y 2022) del I Plan de Igualdad de la FCVRE.

1. Condiciones generales.

La FCVRE es una entidad del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, está adscrita a Presidencia de la Generalitat y depende de la Dirección General de Relaciones con la UE y el Estado. De hecho, su directora es la Directora General de Relaciones con la UE y el Estado, según establecen los estatutos de la FCVRE, y el secretario del Patronato el Secretario Autonómico para la UE y Relaciones Externas.

La FCVRE realiza funciones de representación y defensa de los intereses valencianos en el ámbito europeo, concretamente:

- Representación y defensa de los intereses valencianos en el ámbito europeo, que es la actividad principal de la fundación y que se realiza desde la delegación de Bruselas, con el objetivo de mantener actualizado permanentemente el mapa integral de prioridades políticas y económicas de la Comunidad Valenciana y orientar las actuaciones más eficazmente. También se incluye en esta actividad la participación en el Comité Europeo de las Regiones y la coordinación de las demás Comunidades Autónomas cuando corresponde.
- Asistencia a entidades y formación en asuntos europeos, lo cual se realiza a través de convenios de colaboración con entidades como ayuntamientos, diputaciones, universidades, empresas, etc., siendo una acción que proporciona visibilidad ante la sociedad valenciana.
- Acciones de comunicación e información, mediante la página web, las redes sociales y las oficinas de información en Bruselas y Alicante.

La FCVRE tiene tres centros de trabajo, son los siguientes:

- Alicante. En la delegación del Consell en Alicante se encuentra el centro de información de la red Europe Direct Comunitat Valenciana, donde trabaja la responsable de Alicante de la FCVRE (puesto 5 de la Relación de Puestos de Trabajo -RPT- de la entidad).
- Bruselas. El grueso de la plantilla de la FCVRE trabaja cerca de las instituciones europeas, donde además de hacer el seguimiento de las políticas comunitarias de interés para la Comunitat Valenciana, reciben a altos cargos de la Generalitat y les organizan agendas de trabajo cuando así lo requieren. En esta delegación trabajan seis personas, tres hombres y tres mujeres, siendo una mujer la que ocupa del puesto de mayor responsabilidad, que es el de coordinación.
- Valencia. Desde el despacho de la FCVRE en el edificio de Presidencia de la Calle Caballeros, 9 se realiza la gestión financiera, administrativa y de personal de la entidad. En este centro de trabajo hay una técnica que se encarga de la relación con los distintos departamentos de la Generalitat para la gestión interna.

La FCVRE fue creada en noviembre de 2003 por acuerdo del Consell de fecha 3 de octubre de 2003 y su plantilla ha tenido distintas dimensiones a lo largo de su trayectoria, llegando a superar las 50 personas en el periodo en que se gestionaban y se participaba como socio en distintos proyectos con financiación europea.

En 2012 se produjo una drástica reducción de la plantilla y en la actualidad y desde el 2016 su personal es muy estable y oscila entre las siete y ocho personas. La Relación de Puestos de Trabajo está formada por nueve puestos de los que en la actualidad están cubiertos ocho, quedando vacante una plaza de técnico de seguimiento de políticas europeas ubicada en Bruselas.

Del total de miembros de la plantilla, las denominaciones de los puestos, la edad, el sexo, el tipo de contrato y la jornada laboral, son los siguientes:

Denominación	Edad	Sexo	Tipo contrato	Jornada
Coordinador/a	42	M	Indefinido	Completa
Resp. de comunicación de políticas europeas, redes y común.	60	H	Indefinido	Completa
Responsable de Alicante	46	M	Indefinido	Completa
Responsable de Relaciones Institucionales	62	H	Indefinido	Completa
Técnico de seguimiento de políticas europeas	41	M	Indefinido	Completa
Técnico de seguimiento de políticas europeas	36	H	Indefinido	Completa
Técnico de gestión administrativa y financiera	51	M	Indefinido	Completa
Administrativo/a	54	M	Indefinido	Parcial 62,5%

En cuanto a la antigüedad, la dependencia jerárquica, las categorías profesionales y el nivel de formación, son los siguientes:

Denominación	Antigüedad	Dependencia jerárquica	Categoría	Formación
Coordinador/a	01/06/2022	Dirección	A30E050	Licenciatura
Resp. de comunicación de políticas europeas, redes y comunicación	24/11/2003	Coordinación	A29E048	Licenciatura
Responsable de Alicante	01/02/2013	Coordinación	A25E043	Licenciatura
Responsable de Relaciones Institucionales	20/11/2007	Coordinación	A25E043	Licenciatura
Técnico de seguimiento de políticas europeas	17/09/2009	Coordinación	A24E039	Licenciatura
Técnico de seguimiento de políticas europeas	26/12/2017	Coordinación	A24E039	Licenciatura
Técnico de gestión administrativa y financiera	15/06/2016	Coordinación	A24E039	Licenciatura
Administrativo/a	09/10/2006	Coordinación	C18E037	Diplomatura

En cuanto a la evolución en la promoción de los miembros de la plantilla a lo largo de los años, al ser la FCVRE una entidad pública no está permitida la promoción interna al uso de una empresa privada, los puestos se cubren a través de convocatorias públicas y abierta de selección, no existe la posibilidad de ascender a categorías superiores por méritos o antigüedad.

En cuanto a la representación sindical, en abril de 2017 se llevó a cabo un proceso de selección sindical por el que fue elegido uno de los técnicos de Bruselas como representante de la plantilla, que es quien ha participado en la negociación del presente plan. En mayo de 2023 se han producido nuevas elecciones que han dado como resultado el nombramiento de otra técnica de Bruselas como representante de la plantilla.

El **proceso de elaboración** del presente diagnóstico ha comenzado en el momento en que la directora de la FCVRE ha delegado en la persona que gestiona los temas de personal de la entidad, la técnica de gestión administrativa y financiera, la representación de la entidad para la elaboración del II Plan de Igualdad de la FCVRE. Tras ello, se ha producido una reunión entre ella (ubicada en Valencia) y el representante de los trabajadores (ubicado en Bruselas) por videoconferencia para la constitución de la mesa negociadora del plan, de la que se ha levantado acta. Ambas partes han establecido una metodología para elaborar el diagnóstico de situación, establecer los objetivos del plan, sus medidas y otros aspectos como los indicadores, el sistema de evaluación, el cronograma y el presupuesto.

Dicha **metodología** va a consistir en la redacción por parte de la técnica de gestión administrativa y financiera de cada una de estas partes para presentarlas a revisión del representante de los trabajadores, quien remitirá los distintos apartados al resto de la plantilla si así lo considera oportuno. Para la elaboración del diagnóstico se va a utilizar el cuestionario que se ha remitido a todo el personal de la entidad para realizar la evaluación de la segunda bianualidad del I Plan de Igualdad, y las respuestas obtenidas de cada empleado/a en el mes de enero de 2023. Para la definición de los objetivos y la elaboración de las medidas se contará de manera directa con la participación de todo el personal, a través de su representante.

Cabe decir que el nivel de compromiso con la plantilla y la dirección de la FCVRE con la igualdad entre hombres y mujeres es total y se encuentra integrado tanto en la gestión como en la estructura de la entidad. Los ámbitos prioritarios de actuación son principalmente la conciliación, no solo de la vida familiar sino también de la personal, la formación de la plantilla y el respeto y la ampliación de derechos de todo tipo para todos sus miembros, independientemente de si son hombres o mujeres.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

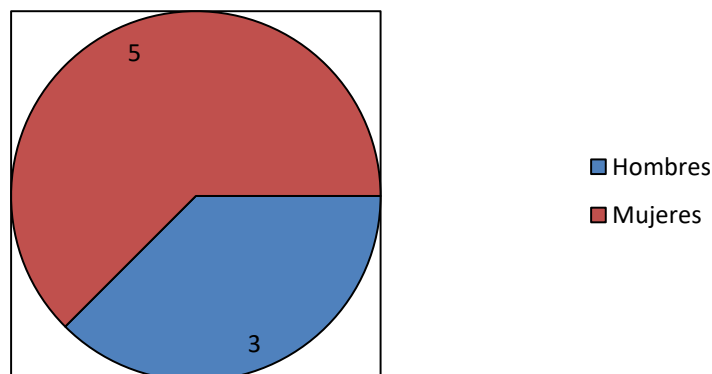
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 5 establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. 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.

En este primer apartado del diagnóstico se van a analizar los procesos de selección y contratación de la FCVRE, así como la formación y la promoción profesional. Se pretende, por un lado, analizar si los procesos 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, se analiza si las condiciones de contratación son las mismas para las mujeres y los hombres.

En 2022 no se han producido bajas en la plantilla, si bien se ha contratado a una nueva coordinadora en junio de 2022, pues dicha plaza quedó vacante en septiembre de 2020 y era necesario cubrirla. La persona que se ha incorporado es una mujer de 42 años, casada y madre de dos hijos menores. Se le ha hecho un contrato indefinido sujeto al régimen laboral belga.

En cuanto a la composición actual de la plantilla 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 personas becarias (un hombre y una mujer) 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. Cabe señalar que durante el 2022 se produjo un proceso de selección, fruto del cual tuvo lugar la contratación en junio de una mujer para el puesto de coordinador/a, el de mayor responsabilidad del organigrama de la FCVRE. También se sacaron en diciembre las dos convocatorias para la cobertura definitiva de las dos plazas que llevaban años cubiertas con contratos temporales, en el marco de la OPE de estabilización de la FCVRE. Estos procesos se han resuelto a finales de febrero de 2023 y han tenido como consecuencia la contratación de manera indefinida de las dos personas que ocupaban los puestos desde hace más de 15 años, un hombre (responsable de relaciones institucionales) y una mujer (administrativa). Las convocatorias y la resolución del resultado de los procesos de selección se publicaron en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana y en la página web de la FCVRE. Las funciones del puesto, los requisitos y los méritos a valorar en el proceso fueron los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la entidad. Las convocatorias cuidaron en todo momento el lenguaje inclusivo y las personas que intervinieron en los procesos de selección eran todas mujeres.

La contratación se realiza según la normativa vigente en materia, teniendo en cuenta que desde el 2020 las personas que se incorporen a la FCVRE para ser destinadas en Bruselas tienen que ser contratadas con contrato belga y bajo el régimen jurídico de Bélgica. Esta novedad del Reglamento 883/2010 de la UE ha afectado a la nueva coordinadora que se incorporó en junio de 2022, pero no a las dos personas que ya trabajaban en la entidad y que han visto consolidados sus puestos tras la OPE de Estabilización, al tratarse de una novación de sus contratos ya existentes.

En cuanto al cuestionario contestado por la plantilla sobre los procesos de selección y la contratación, las preguntas y las respuestas han sido las siguientes:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la entidad son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?	7		1
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la entidad?	7		1
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	7		1
¿se fomenta la contratación de personal para la sustitución de la plantilla en situación de excedencia, maternidad, paternidad, etc.?	5		3

De esta manera, las medidas irán encaminadas a informar a la plantilla de la posibilidad de cubrir un puesto que se queda temporalmente vacante por una excedencia o una ausencia prolongada.

Por lo que respecta a la **formación**, el I Plan de Igualdad de la entidad incluía un plan de formación que se aplicó cada año y que ha permitido a toda la plantilla realizar cursos de distintas materias y en distintas modalidades. Toda la información se realiza en horario de trabajo, si bien en el caso del diploma de experto universitario es probable que haya implicado dedicación extra por sus características. Los cursos realizados en los últimos dos años han sido los siguientes:

2021:

Curso	Género	Duración
Curso de francés nivel 08 (UE)*	Hombre	120 horas
Curso en negociación, liderazgo y comunicación en la empresa	Hombre	60 horas
Curso de registro retributivo RD 902/2020	Mujer	60 horas
Diploma de experto universitario en gestión de proyectos	Mujer	9 meses

2022:

Curso	Género	Duración
Curso de francés nivel 09 (UE)*	Hombre	120 horas
Curso de francés nivel 10 (UE)*	Hombre	120 horas
Curso de valenciano nivel A2	Mujer	14 horas
Curso de valenciano nivel A2	Mujer	14 horas
Curso de valenciano nivel C1	Hombre	14 horas

Las preguntas y respuestas del cuestionario a la plantilla sobre formación son estas:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Existe un plan de formación en la entidad que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?	5	1	2
¿Se comunica a toda la plantilla el contenido del plan de formación?	5	1	2
¿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 la formación?	5	1	2
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose alternativas como cursos on-line, formación a distancia, etc.?	7		1
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?	5	1	2

Parece que existe falta de información a la plantilla sobre el contenido y los criterios de ejecución del plan de formación. Suele ser habitual que realicen los cursos más mujeres que hombres, esto es debido seguramente a que hay más mujeres (5) que hombres (3) en la plantilla.

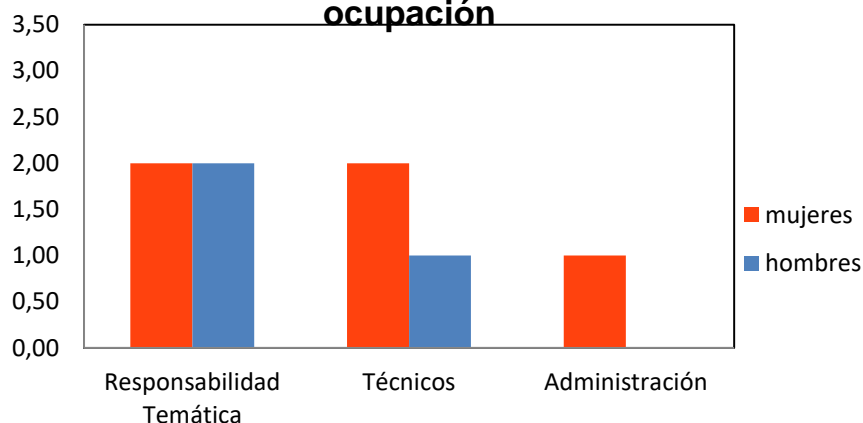
En cuanto a la **promoción profesional**, esta no es posible al ser la FCVRE una entidad pública, si bien se podría estudiar las opciones que hay de promoción interna sobre todo a raíz de la adhesión del personal de la FCVRE al II Convenio del personal laboral al servicio de la administración autonómica en abril del 2022. Al no existir hasta ese momento la posibilidad de promoción profesional, no se puede analizar la incidencia de la formación en la promoción, ni factores como la antigüedad o la adecuación de las capacidades del perfil del puesto a cubrir, tal y como establece el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

El sistema de valoración de los puestos de trabajo, las tareas, funciones, retribuciones, así como los requisitos y méritos establecidos para los procesos de selección, asignados a cada uno de los puestos se refleja cada año en la Relación de Puestos de Trabajo que es autorizada por la Dirección General de Sector Público y Patrimonio. Todos estos aspectos se establecen sin tener en cuenta la persona que ocupa el puesto (se está ocupado) ni quién lo ocupará en el futuro (si está vacante). De esta manera, existe la seguridad de que no existen sesgos de género ni discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, según establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, a la hora de establecer la clasificación profesional.

En el siguiente gráfico vemos que la **clasificación profesional** por sexo en la FCVRE sigue la tendencia del mercado laboral en cuanto a la presencia mayoritaria de mujeres en el nivel técnico y de administración, si bien existe igualdad en la categoría de responsabilidad temática.

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: dos de nivel A, el de responsable (dentro del cual se encuentra la coordinación), el de técnico y el de administración de nivel C. Esto favorece la igualdad, y aunque el único puesto de administración 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. El puesto de mayor responsabilidad de la entidad, el de la coordinación, lo ocupa una mujer.

En cuanto a las **retribuciones** en cada uno de los puestos cubiertos actualmente, nos remitimos a los datos reflejados en la masa salarial del 2022, 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 RPT	Categoría profesional	Sueldo base	Complementos	Retribución bruta anual*	Sexo
1	Responsable (Coord)	14.864,16	42.390,53	57.254,69	Mujer
3	Responsable	14.864,16	38.837,09	53.701,25	Hombre
5	Responsable	14.864,16	28.679,77	43.543,93	Mujer
6	Responsable	14.864,16	28.679,77	43.543,93	Hombre
10	Técnico	14.864,16	25.803,97	40.668,13	Mujer
11	Técnico	14.864,16	25.803,97	40.668,13	Hombre
15	Técnico	14.864,16	25.803,97	40.668,13	Mujer
21	Administrativo/a	6.031,43	13.399,32	19.430,75**	Mujer

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

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

Las retribuciones de las personas empeladas en la FCVRE vienen establecidas por las tablas salariales del personal funcionario de la Generalitat Valenciana. Tanto el salario base como los distintos complementos, fueron determinados por la clasificación propuesta por la FCVRE y autorizada por las Direcciones Generales de Presupuestos y Sector Público y Patrimonio, departamentos de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, con la adhesión al II Convenio del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica y que se empezó a aplicar en abril de 2022. El proceso de participación de la plantilla se hizo a través del representante del personal y todos/as los/as empleados/as estuvieron de acuerdo con las clasificaciones propuestas.

Al salario base correspondiente al grupo A para todos los puestos menos para el 21 de administrativo/a que es el del grupo C, se suman distintos complementos salariales, concretamente: complemento de destino y complemento específico. Las retribuciones incluyen dos pagas extras al año en junio y diciembre (formadas por salario base y los complementos de destino y específico) y otras dos pagas extras en concepto de complemento compensatorio en marzo y septiembre.

El sistema de retribuciones no incluye conceptos extrasalariales ni retribuciones en especie ni de ninguna otra naturaleza que sea las reflejadas en las nóminas del personal.

Por otro lado, la FCVRE realizó el **registro retributivo** en el 2020 a través de la asesoría externa que se ocupa de la gestión laboral (elaboración de nóminas etc.) y ha vuelto a hacer uno actualizado tras la adhesión de la FCVRE al II Convenio del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, pues supuso la reclasificación de todos los puestos, en algunos casos homogeneización de retribuciones a paridad de clasificación profesional y en todos los casos aumentos salariales brutos. Se incluye como anexo a este plan de igualdad.

Las respuestas a las preguntas del cuestionario sobre clasificación profesional y retribuciones son las siguientes:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Las categorías profesionales que engloban los distintos puestos se definen de forma neutra?	7		1
¿Hay muchas mujeres que ocupan cargos de responsabilidad o cargos directivos en la entidad?	7		1
¿Se aprecia la existencia de categorías profesionales feminizadas o masculinizadas?	1	6	1
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional es la misma para mujeres que para hombres?	5		3
¿La entidad tiene una política retributiva transparente, se publican los cuadros salariales o se informa de ellos a la plantilla?	6		2
¿El convenio colectivo de la entidad y/o tabla de masa salarial define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	6		1
¿El salario medio del personal es igual en una misma categoría o grupo profesional?	4	2	2
¿Existe un mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial?	5	2	1
¿Existe un mayor número de mujeres en los contratos temporales?		5	3
¿Las mujeres reciben menos complementos salariales que los hombres?	1	6	1

De las respuestas de la plantilla se observa un desconocimiento de una parte de sus miembros de los currículums de los/as compañeros/as, también la distribución del personal por categorías profesionales y según su sexo. Por otro lado, reflejan el hecho de que la única persona con contrato a tiempo parcial es la administrativa que es una mujer, a quien se le ha ofrecido en una ocasión la posibilidad de pasar a jornada completa.



4. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo del personal de la FCVRE son comunes para todos sus miembros a excepción de los días festivos a los que tienen derecho sus empleados/as, ya que en Alicante y Valencia se aplica el calendario laboral de cada provincia y ciudad, con 12 festivos entre ellos dos locales. En Bruselas se aplica el calendario de la Comisión Europea con 18 festivos. Estas son las cifras cuando todos los días festivos se producen en días laborables, pudiendo variar si alguno coincide en sábado o en domingo, como suele ser el caso.

Concretamente, las condiciones de trabajo son las siguientes:

- Jornada de trabajo: es de 40 horas semanales, menos para la empleada con jornada a tiempo parcial que trabaja 25 horas a la semana.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias: toda la plantilla tiene la posibilidad de flexibilizar su horario de trabajo en función de las necesidades de conciliación, fruto de una de las medidas del I Plan de Igualdad de la FCVRE. No existen horas complementarias y cuando se hacen horas extraordinarias se recuperan solicitando días libres de compensación por acumulación de horas trabajadas de más. Los miembros de la plantilla elaboran y firman cada mes un registro diario de jornada en el que reflejan las horas trabajadas y las realizadas de más, si es el caso, instrumento que sirve luego para solicitar y autorizar los días de compensación. Existe un procedimiento por escrito para esto en el manual de procedimientos y un formulario de solicitud de compensación de horas que firma la persona interesada, la coordinadora (si lo solicita alguien ubicado en Bruselas) y la directora. Los únicos que no pueden recuperar las horas trabajadas de más son la coordinadora y el responsable de políticas de comunicación, redes y comunicación, pues su clasificación profesional establece la libre disposición de horario (si bien en la práctica no suelen realizar más horas que las que establece la legislación vigente para la jornada laboral).
- Régimen de trabajo a turnos: no existe en la FCVRE, toda la plantilla trabaja de lunes a viernes de 9:00 a 17:00, variable según la flexibilidad establecida como medida de conciliación.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos sistemas de primas e incentivos: al depender presupuestariamente de la Generalitat Valenciana, que aplica el criterio de control financiero de los gastos de personal, no se remuneran las horas extraordinarias, utilizando se sistema de compensación horaria ya mencionado. Tampoco hay sistema de primas o incentivos por el mismo principio.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. El 2022 la FCVRE elaboró y aplicó (tras la autorización por parte del Patronato) un Plan de Teletrabajo, siguiendo las instrucciones de la Conselleria de Hacienda. Este Plan, cuya adhesión es voluntaria, permite a todos los puestos de la RPT de la entidad la posibilidad de teletrabajar hasta tres días a la semana. Seis de las 8 personas de la plantilla se han adherido al Plan, cinco de ellas ubicadas en Bruselas, aunque coinciden un día a la semana para poder tener reuniones de coordinación. Además del Plan, existe también la posibilidad de solicitar días de teletrabajo de más por motivos justificados, tanto sobrevenidos como planificados, según establece el manual de procedimientos de la entidad.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La FCVRE suele tener contratado el servicio de prevención de riesgos laborales con dos empresas, una en España para las empleadas ubicadas en Alicante y Valencia, otra el Bélgica para el personal de Bruselas. En la actualidad está activo el contrato de España, que cubre a dos mujeres, las cuales han realizado ya el reconocimiento médico, y el contrato en Bélgica para la coordinadora que se incorporó en junio del 2022, pues al tener un contrato belga es obligatorio por la legislación del país que tenga cubierta la prevención de riesgos laborales y además un seguro de accidentes de trabajo.
- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión. No es habitual que el personal de la FCVRE conteste correos o tenga que realizar tareas fuera del horario de trabajo, se respeta el derecho a la desconexión durante las horas de descanso del personal.

- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino. Como ya se ha explicado en puntos anteriores, no existe la posibilidad de promoción profesional. También se ha explicado el sistema de clasificación profesional y cómo se ha establecido.
- Tipos de suspensiones y extinciones de contrato de trabajo. En los últimos cuatro años no se ha producido ningún caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año: no se han producido excedencias ni otros tipos de permisos en el último año.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa: se remitió a toda la plantilla un formulario para la denuncia de este tipo de acoso, pero no se ha recibido ninguna denuncia por parte del personal de la FCVRE.
- Ausencias no justificadas: no se han producido ausencias sin justificar, cuando ha habido algún permiso entre los previstos en el convenio colectivo para permisos remunerados, se ha justificado por la persona interesada: defunciones, mudanzas, visitas médicas, etc.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica: no existe régimen de movilidad ni funcional ni geográfica en la FCVRE.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los último tres años: en abril del 2022 se produjo la adhesión del personal de la FCVRE al II convenio del personal laboral al servicio de la Administración Autonómica, lo que tuvo como consecuencia una reclasificación de todos los puesto de la RPT y un cambio en el sistema de remuneración, pues pasó a basarse de las tabla salariales del convenio de oficinas y despachos a las tablas salariales del personal funcionario de la administración. Esto supuso un incremento salarial bruto en todos los casos, con complementos salariales distintos. El personal desplazado a Bruselas pasó a tributar y cotizar por todos los conceptos salariales (con el convenio de oficinas y despachos estaban exentos de cotizar y tributar por el complemento de destino extranjero, según el artículo 65 de la Ley de Seguridad Social). El cambio de convenio, como ya se ha dicho, se produjo a través del acuerdo entre la dirección de la entidad y todas las personas empleadas, a través de su representante de personal.
- Personas trabajadoras cedidas por otra empresa: la FCVRE no ha cedido ni recibido personas trabajadoras cedidas por otra empresa o entidad.
- Inaplicaciones del convenio según el artículo 82.3 del ET: no ha habido.

Sobre el cuestionario a la plantilla, se les realizó la siguiente pregunta en relación con las condiciones de trabajo en el apartado de salud laboral del anterior plan:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos del personal?	5		3

Se pedirá a la plantilla que proponga las medidas que consideren oportunas en este ámbito.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

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".

Las medidas implantadas en los últimos cuatro años para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral han sido las siguientes:

- Plan de teletrabajo.
- Flexibilidad horaria para adaptar la jornada a las necesidades de la plantilla.
- Concesión de permisos para asistir a reuniones y eventos escolares, tutorías, etc. y para disfrutar de las vacaciones fuera del periodo habitual del verano por distintos motivos.
- Concesión de un periodo de un mes de excedencia repartido en semanas según necesidades para el cuidado de una persona mayor en el 2020.
- Contratación de una persona para sustituir un permiso por maternidad durante los 3 meses y medio que duró este.

En cuanto a los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación, se han difundido noticias de interés y relacionadas con el tema a través de boletines informativos, uno cada año de vigencia del I Plan de Igualdad 2019-2022. No obstante, existe una necesidad de más información por parte de la plantilla sobre estos temas, a juzgar por las respuestas del cuestionario en este apartado.

A la hora de analizar de qué modo las prerrogativas de la entidad afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidados, hay que indicar que una de las empleadas con cargas familiares ha tenido que realizar diversos desplazamientos por motivo de trabajo en los últimos dos años a otros países de la UE. Esta circunstancia habrá seguramente contribuido a la corresponsabilidad de los cuidados por parte del otro progenitor. En parecida situación se encuentra la persona que tiene la máxima responsabilidad del equipo de Bruselas, quien trata de delegar en otros compañeros sin cargas familiares cuando las tareas de obligado cumplimiento se producen horarios poco adecuados para la conciliación de la vida familiar.

En cuanto a los datos obtenidos del cuestionario que el personal de la FCVRE respondió muestran las siguientes respuestas:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Los horarios de trabajo, de reuniones y de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	7		1
¿Se permite la flexibilidad horaria con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla?	7		1
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?	5	2	1
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de la plantilla o para atender a personas dependientes?	7		1
¿Se informa a la plantilla sobre normativa legal en materia de conciliación y de las medidas llevadas a cabo por la entidad en esta materia?	6		2

Las acciones propuestas en el II Plan de igualdad irán encaminadas a informar a toda la plantilla, especialmente a los hombres, de las medidas que establece la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que puedan acogerse a las mismas y atender así a sus responsabilidades familiares.

6. Infrarrepresentación femenina.

Se trata de informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo, para identificar la existencia de una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

- Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos junto con su evolución en los últimos cuatro años:

Puesto	2018	2019	2020	2021	2022
Coordinador/a	Mujer	Mujer	Mujer (hasta sept)	vacante	Mujer
Responsable1	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Responsable2	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Responsable3	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Técnico1	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Técnico2	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Técnico3	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Administrativo/a	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer

- La plantilla de la FCVRE es muy estable, apenas ha habido un cambio en los últimos cuatro años al contratarse a una nueva coordinadora en junio de 2022, pues la plaza quedó vacante en septiembre de 2020 por baja voluntaria de la persona que lo ocupaba desde diciembre de 2017, también una mujer.
- Si bien el puesto de menor responsabilidad (el del grupo C, administrativo/a) está ocupado por una mujer, tanto en las categorías de responsable como en la de técnico, existe paridad entre mujeres y hombres, considerando que en ambos niveles existe un número impar de puestos.
- El hecho es que los dos cargos de mayor importancia y responsabilidad de la FCVRE, el de coordinadora y el de directora (este último no entra en la RPT al no estar directamente contratada por la entidad, como se ha explicado en la introducción) están ocupados por mujeres.
- El nivel formativo y la experiencia de las personas empleadas por la FCVRE es acorde a su categoría profesional y a su grado de responsabilidad, los requisitos y los méritos de cada uno de los puestos están autorizados por la DG de Sector Público y Patrimonio a través de la RPT (como ya se ha dicho) y los procesos de selección para las coberturas de las plazas cumplen los criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad, si bien el representante elegido democráticamente por toda la plantilla es un hombre, la persona que se encarga de la implementación de los planes de igualdad por sus funciones de gestión de las cuestiones relacionadas con el personal, es una mujer.
- Por último, se considera que la distribución de la plantilla no está masculinizada, pues está formada por más mujeres que hombres (5 y 3 respectivamente) y las mujeres se reparten en todas las categorías profesionales, copando como se ha dicho las de mayor responsabilidad.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La FCVRE elaboró y distribuyó a su plantilla a través del boletín periódico del Plan de Igualdad en marzo 2022 un formulario de denuncia formal por acoso sexual o por razones de sexo. Además, la FCVRE está elaborando un manual de prevención de este tipo de acoso, basándose en una guía del 2015 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Se realizaron varias preguntas relacionadas con este tema a la plantilla, dentro del cuestionario de evaluación de los dos últimos años de implementación del I Plan de Igualdad de la FCVRE, las respuestas fueron las siguientes:

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿En la entidad se producen comentarios irónicos o burlones en relación con el aspecto físico, la vestimenta o la tendencia sexual de compañeros/as?		7	1
¿Se tiene conocimiento en la entidad de algún caso de acoso sexual o laboral?		7	1

Claramente, ningún miembro de la plantilla detecta comportamientos que puedan considerarse de acoso de ningún tipo.

No obstante, resulta interesante hacer llegar al personal de la FCVRE el manual de prevención de este tipo de comportamientos, cuya elaboración, como se ha indicado, está prevista en el marco del II Plan de Igualdad de la entidad.

Otros aspectos no incluidos en el RD 901/2020, pero que se retiene conveniente incluir:

8. 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. La FCVRE ha tratado de incorporar a las rutinas diarias la redacción de textos (informes, correos, escritos, memorias, etc.) cuidando el lenguaje inclusivo y no sexista. Creemos que es importante incorporar este punto pues es un aspecto que nunca se debe descuidar.

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

Pregunta	Sí	No	NS/NC
¿Sabes qué es un plan de igualdad y en qué afecta a la plantilla?	7		1
¿Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de la entidad tanto como los de los hombres?	6		2
¿En las publicaciones de la entidad aparecen imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		7	1
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes que difunde la entidad?	2	5	1
¿Se utiliza de forma genérica el masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	1	5	2

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 formará y difundirá entre la plantilla guías de lenguaje no sexista y recursos similares para que lo tengan en cuenta en el trabajo del día a día.

IV. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Lo ha realizado de asesoría laboral de la FCVRE y se adjunta como anexo a este Plan de Igualdad. Las conclusiones de la auditoría retributiva han sido las siguientes:

- Las diferencias de las retribuciones totales entre mujeres y hombres son de 0,22% en la categoría de responsable y de 1,44% en la categoría de técnico.
- El motivo es que la adhesión al II Convenio del personal laboral al servicio de la Administración Autonómica se produjo en abril del 2022 y ese fue el mecanismo para homogeneizar las retribuciones según las categorías del personal. Durante el primer trimestre del 2022 todavía existían diferencias retributivas entre hombres y mujeres en las mismas categorías.
- Tanto antes como después de la citada adhesión a un nuevo convenio colectivo, el porcentaje de diferencia de retribuciones entre sexos era inferior y estaba lejos del 25%, umbral al partir del cual es necesario justificar las diferencias.

V. 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".

FICHAS DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 2023-2026 FCVRE

FICHA ACCIÓN Nº	1		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar la incorporación de personal nuevo para reducir la carga de trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se propiciará la sustitución de personal en excedencia por cuidado de hijos o de permiso por maternidad y paternidad y se informará a la plantilla de ello.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La selección de personal se realiza a través de un comité de valoración compuesto por personal funcionario de la Dirección General de Relaciones con la UE y el Estado y del departamento de personal de Presidencia de la Generalitat, Conselleria de adscripción de la FCVRE. Será este comité quien se encargue de velar por aplicar las medidas relativas a acceso al empleo. La gestión administrativa de los procesos de selección (publicación en el DOGV y en la web de la FCVRE de las convocatorias y resoluciones de la dirección) son realizadas por la técnica de gestión administrativa y financiera. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas de empleo y convocatorias públicas para cobertura de puestos de trabajo. - Actas de los procesos de selección. - Documentación de empresas de selección de personal, si fuera el caso. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
En años anteriores se han cubierto bajas por maternidad, pero no por excedencias.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Número de convocatorias en los próximos 4 años por sustituciones de excedencias o permisos de maternidad/paternidad. Cuantitativo: 2 convocatorias.			

FICHA ACCIÓN Nº	2		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar la incorporación de personal nuevo para reducir la carga de trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se propondrá la cobertura de las plazas vacantes de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la entidad.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<p>La selección de personal se realiza a través de un comité de valoración compuesto por personal funcionario de la Dirección General de Relaciones con la UE y el Estado y del departamento de personal de Presidencia de la Generalitat, Conselleria de adscripción de la FCVRE. Será este comité quien se encargue de velar por aplicar las medidas relativas a acceso al empleo.</p> <p>La gestión administrativa de los procesos de selección (publicación en el DOGV y en la web de la FCVRE de las convocatorias y resoluciones de la dirección) son realizadas por la técnica de gestión administrativa y financiera.</p> <p>La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.</p>			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas de empleo y convocatorias públicas para cobertura de puestos de trabajo. - Actas de los procesos de selección. - Documentación de empresas de selección de personal, si fuera el caso. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Queda una plaza vacante en la RPT de la FCVRE cuya ubicación es Bruselas.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
<p>Cualitativo: Número de convocatorias en los próximos 4 años por puestos vacantes.</p> <p>Cuantitativo: 1</p>			



FICHA ACCIÓN Nº	3		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de representación.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se promoverá el nombramiento de mujeres como representantes de las entidades que forman parte del patronato de la entidad, que son patronos electivos del mismo. Las entidades que forman parte del patronato nombran a una persona representante ante el mismo, se promoverá que elijan a mujeres para dicho cargo.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Las gestiones de cambios de representante de las entidades que son patronos electivos de la FCVRE son llevadas a cabo por la técnica de gestión administrativa y financiera. Como está dentro de sus funciones esta medida no implicaría ningún coste económico añadido.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
- Listado de miembros del patronato y de representantes de cada uno de sus miembros.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Miembros representantes de las entidades que son patronos electivos de la FCVRE.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Actualmente hay 18 patronos electivos de los cuales 12 de sus representantes son hombres y 6 mujeres. Los patronos vitalicios, que son los miembros del Consell, son mayoría de mujeres, 7 mujeres frente a 5 hombres.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cuantitativo: Miembros del patronato y de representantes de cada uno de sus miembros disgregados por sexo que eran hombres y en 2026 son mujeres. Cualitativo: 3			

FICHA ACCIÓN Nº	4		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE FORMACIÓN		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar el acceso a la formación de todos los miembros de la plantilla.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se dará a conocer el Plan de Formación a toda la plantilla favoreciendo la realización de cursos, sobre todo por las mujeres.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La responsable de gestionar los cursos de formación (búsqueda, contratación, recogida de necesidades y preferencias de la plantilla, etc.) es la técnica de gestión administrativa y financiera. Como entra dentro de sus funciones de gestión del personal de la FCVRE, no supone ningún coste económico añadido, más allá de la realización de cursos no bonificados o bonificados parcialmente. Dicho coste está incluido en el capítulo II de gastos corrientes y de funcionamiento de la entidad.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentación sobre los cursos realizados por la plantilla cada año. - Correos con la oferta de cursos a la plantilla y de las necesidades de sus miembros. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Cada año se realiza formación por la plantilla, siendo mayoría las mujeres que realizan los cursos. El motivo puede ser que hay más mujeres que hombres empleados en la FCVRE.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cuantitativo: Cursos de formación realizados cada año. Cualitativo: 4 cursos por año.			

FICHA ACCIÓN Nº	5		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE FORMACIÓN		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar el acceso a la formación de todos los miembros de la plantilla.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se ofrecerá formación específica en género e igualdad a las personas responsables de la implantación del plan de igualdad y extenderlo también al resto de la plantilla.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La responsable de gestionar los cursos de formación (búsqueda, contratación, recogida de necesidades y preferencias de la plantilla, etc.) es la técnica de gestión administrativa y financiera. Como entra dentro de sus funciones de gestión del personal de la FCVRE, no supone ningún coste económico añadido, más allá de la realización de cursos no bonificados o bonificados parcialmente. Dicho coste está incluido en el capítulo II de gastos corrientes y de funcionamiento de la entidad.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentación sobre los cursos realizados por la plantilla cada año. - Correos con la oferta de cursos a la plantilla y de las necesidades de sus miembros. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
La única persona de la plantilla que ha realizado algún curso relacionado con igualdad, elaboración de planes de igualdad y similares es la técnica de gestión administrativa y financiera, encargada de la gestión del personal y responsable de la elaboración e implementación del I Plan de Igualdad de la FCVRE.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
<p>Cualitativo: Cursos de formación en género e igualdad realizados por los miembros de la plantilla disgregados por sexo.</p> <p>Cuantitativo: 2 cursos por año.</p>			



FICHA ACCIÓN Nº	6		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Fomentar las opciones de promoción interna para todas las categorías profesionales.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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. Con el cambio de convenio, se analizarán las opciones de promoción interna que existen en el II Convenio del personal laboral al servicio de la administración autonómica.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
El tiempo de trabajo de la técnica de gestión administrativa y financiera y de la administrativa de Bruselas por lo que la implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Documentación de los procesos de selección.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Nunca se ha producido en la entidad cambios de clasificación por promoción interna.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Número de miembros de la plantilla que ascienden de categoría por promoción interna desgregados por sexo. Cualitativo: 2 personas en 4 años.			

FICHA ACCIÓN Nº	7		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Conocer y corregir las causas que de las desigualdades salariales.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se promoverá el paso a la jornada completa de aquellos puestos que estén cubiertos a jornada parcial.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Desde la FCVRE se velará cada año, durante el proceso de elaboración de la masa salarial, para 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. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
- Tablas de masa salarial. - Relación de Puestos de Trabajo (RPT).			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
La única persona con contrato a tiempo parcial en la FCVRE.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Hay una sola persona con contrato a tiempo parcial en la FVRE.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Número de personas con contrato a tiempo parcial que pasa a tener contrato a tiempo completo. Cuantitativo: 1 persona en 4 años.			

FICHA ACCIÓN Nº	8		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Conocer y corregir las causas que de las desigualdades salariales.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se realizará una auditoría retributiva con una periodicidad al menos bianual.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se encargará a la asesoría laboral la auditoría retributiva en línea con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El coste de dicha auditoría está contemplado en el capítulo II de gastos corrientes y de funcionamiento de la FCVRE. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
- Auditoría retributiva.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
A los ocho miembros de la plantilla: seis personas empleadas de Bruselas, una en Alicante y una en Valencia. Son cinco mujeres y tres hombres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
En 2020 se hizo la primera auditoría retributiva y se ha vuelto a hacer una ahora en el 2023, tras la adhesión de la FCVRE al II Convenio del personal laboral al servicio de la administración autonómica.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Número de auditorías retributivas realizadas. Cuantitativa: 1 cada 2 años.			

FICHA ACCIÓN Nº	9		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Mejorar los ritmos de trabajo y su volumen, ante la percepción por parte de la plantilla que estos pueden mejorarse, así como los descansos del personal.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se introducirán mecanismos de reparto equitativo de las tareas en los momentos del año de mayor actividad, con ayuda de la coordinadora.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La coordinadora tendrá un papel destacado en la ejecución de esta medida, al ser la persona que tiene que asignar las tareas extras que surjan sobre todo en el centro de trabajo de Bruselas. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Relación de competencias y tareas de cada puesto. - Solicitudes de compensación de horas extraordinarias (banco de horas). 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección, coordinación y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Cada miembro de la plantilla tiene asignadas unas áreas de competencia, si bien las tareas que se realizan fuera del horario de trabajo suelen recaer en las personas que no tienen cagas familiares.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
<p>Cuantitativo: número de solicitudes de compensación de horas.</p> <p>Cualitativo: 10 solicitudes al año.</p>			

FICHA ACCIÓN Nº	10		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Mejorar los ritmos de trabajo y su volumen, ante la percepción por parte de la plantilla que estos pueden mejorarse, así como los descansos del personal.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se harán las gestiones necesarias para lograr la adhesión al Decreto 42/2019 de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Las gestiones de adhesión se realizan por la directora y la técnica de gestión administrativa y financiera. También interviene la persona representante sindical del personal. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
- Informe favorable de adhesión al Decreto 42/2019, que puede ser total o parcial.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección, responsable de los RRHH y representante del personal.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Actualmente la FCVRE está adherida al II convenio del personal laboral al servicio de la Administración Autonómica y se ha solicitado la adhesión al Decreto 42/2019 de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: se logra la adhesión al Decreto 42/2019. Cuantitativo: se aplica el 100% de las condiciones del Decreto 42/2019.			

FICHA ACCIÓN Nº	11		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE EJERCICIO RESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Desde la FCVRE se elaborará anualmente 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 elaborará también un registro de bajas, ausencias y permisos solicitados por el personal. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Los dos boletines anuales (las evaluaciones se plantean con periodicidad bianual). - Los registros de bajas, ausencias y permisos del personal. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Esta medida ya estaba incluida en el I Plan de Igualdad de la FCVRE, pero ningún empleado/a solicitó este tipo de actuación. Se informará a la plantilla de esta posibilidad.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Los boletines anuales. Cualitativos: 4 boletines en el periodo de vigencia del plan.			

FICHA ACCIÓN Nº	12		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE EJERCICIO RESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Desde la FCVRE se elaborará anualmente 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 elaborará también un registro de bajas, ausencias y permisos solicitados por el personal. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Los dos boletines anuales (las evaluaciones se plantean con periodicidad bianual). - Los registros de bajas, ausencias y permisos del personal. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Los hombres que trabajan en la FCVRE no tienen hijos o son ya mayores de edad, pero se tratará de difundir información sobre sus derechos en estos casos.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
<p>Cuantitativos: Registros de excedencias, ausencias y permisos del personal por motivos familiares.</p> <p>Cualitativos: Dos boletines anuales (las evaluaciones se plantean con periodicidad bianual).</p>			

FICHA ACCIÓN Nº	13		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE EJERCICIO RESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVOS ESPECÍFICO			
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se tomarán medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Desde la FCVRE se elaborará anualmente 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 elaborará también un registro de bajas, ausencias y permisos solicitados por el personal. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Los dos boletines anuales (las evaluaciones se plantean con periodicidad bianual). - Los registros de bajas, ausencias y permisos del personal. 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Las mujeres de la plantilla suelen solicitar permisos o teletrabajo por visitas médicas, enfermedad o actividades escolares de los hijos/as.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativos: Los registros de excedencias, ausencias y permisos del personal por motivos familiares.			

FICHA ACCIÓN Nº	14		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE SALUD LABORAL		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Velar por la salud del personal de la entidad en aspectos relacionados con el trabajo.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
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.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La técnica 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.). El coste de esta medida está contemplado en el capítulo II de gastos corrientes y de funcionamiento de la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de reconocimientos médicos (aceptación o renuncia de los/as empleados/as). - Documentos sobre ergonomía y buenas posturas en el puesto de trabajo (boletín). 			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Durante varios años ha habido contratadas dos empresas en España y en Bélgica para cubrir el servicio de prevención de riesgos laborales y el personal de la FCVRE ha realizado periódicamente los reconocimientos médicos. En la actualidad las empleadas de Alicante y Valencia tienen cubierto dicho servicio, pero en Bruselas únicamente está contratado para la coordinadora, quien al estar contratada con contrato belga la legislación del país obliga a tener este servicio contratado para ella. Está en elaboración los pliegos para poder contratar el servicio para todo el personal belga a partir de agosto de este año 2023.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
<p>Cualitativos: toda la plantilla de la FCVRE tiene cubierta la prevención de riesgos laborales y los reconocimientos médicos.</p> <p>Cualitativos: se realizan al menos 6 reconocimientos médicos.</p>			

FICHA ACCIÓN Nº	15		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Facilitar la denuncia de situaciones de acoso laboral de género.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se difundirá entre toda la plantilla una guía sobre acoso por razón de sexo.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La técnica de gestión administrativa y financiera elaborará una guía sobre acoso por razón de sexo y la remitirá a la plantilla. Buscará también formación específica sobre la materia y la pondrá a disposición del personal de la entidad. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Guía sobre acoso por razones de sexo y las respuestas que puedan producir en la plantilla, como interés en realizar algún curso específico.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
En el marco de la implementación del I Plan de Igualdad de la FCVRE se elaboró y difundió a través del boletín informativo para la plantilla un formulario de denuncia de situaciones de acoso laboral o por razón de sexo. Hasta la fecha no se ha recibido ninguna denuncia por parte de la plantilla.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORAIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativo: Guía sobre acoso por razones de sexo. Cuantitativo: número de denuncias o comentarios al respecto recibidos.			

FICHA ACCIÓN Nº	16		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Velar por la correcta utilización del lenguaje para tratar de eliminar connotaciones sexistas o el uso del masculino como genérico.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se ofrecerá la posibilidad de formarse y se difundirá entre la plantilla guías de lenguaje no sexista y recursos similares para que lo tengan en cuenta en el trabajo del día a día.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
En el Plan de Formación se incluirá formación específica en la materia: buenas prácticas, lenguaje no sexista, etc. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Se elaborará un cuestionario sobre necesidades de formación de la plantilla y se incluirán cursos específicos de la materia. Se evaluará el interés de los miembros de la plantilla en las evaluaciones intermedia y final, así como la realización de cursos sobre esta temática.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Con anterioridad se ha distribuido una guía de lenguaje no sexista, además información relacionada con el uso del lenguaje inclusivo.			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativos: cursos realizados por el personal de la FCVRE. Cuantitativos: se realizan al menos 2 cursos de la materia.			

FICHA ACCIÓN Nº	17		
ÁREA ACCIÓN	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
Fecha de inicio	01/01/2023	Fecha fin	31/12/2026
OBJETIVO ESPECÍFICO			
Velar por la correcta utilización del lenguaje para tratar de eliminar connotaciones sexistas o el uso del masculino como genérico.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA			
Se revisará la redacción de documentos oficiales de la FCVRE y corregir de expresiones sexistas o poco igualitarias.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La técnica de gestión administrativa y financiera, la coordinadora 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. La implementación de esta medida no implica coste económico específico para la FCVRE.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Se pasará un cuestionario de evaluación a la plantilla.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO.			
Los 8 miembros de la plantilla de la FCVRE: 3 hombres y 5 mujeres.			
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Dirección y responsable de los RRHH.			
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA			
Durante os años de implementación del I Plan de Igualdad de la FCVRE se tuvo ya en cuenta el uso del lenguaje no sexista en toda la documentación que se producía y las comunicaciones que se generaban (correos electrónicos, etc.).			
INDICADORES DE GÉNERO PARA SU VALORACIÓN (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS)			
Cualitativos: Documentos oficiales de la FCVRE (Plan de Actuación, Cuentas Anuales, Memoria de Actividades, contenidos de la página web, etc.).			

El Plan de Igualdad es un documento abierto, flexible y dinámico que será evaluado periódicamente. Para ello, la mesa negociadora mantendrá una reunión anual en la que se hará seguimiento de cada una de las medidas del Plan y se procederá a su revisión y/o modificación.

VI. CRONOGRAMA

Áreas de actuación/meses del año	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Selección y contratación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Formación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promoción profesional	X	X	X									
Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	X	X	X									
Condiciones de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejercicio responsable de la vida laboral y familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Salud laboral y prevención del acoso por razón de sexo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Comunicación y lenguaje no sexista	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación (CADA DOS AÑOS)												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.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA FCVRE

Para el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la FCVRE se constituirá una comisión paritaria de seguimiento cuya misión será velar por la prevención de la discriminación por razón de sexo, controlar, vigilar y poder elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de estas.

Además, la comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del II Plan de Igualdad. La comisión paritaria de seguimiento estará formada por la técnica de gestión administrativa y financiera en representación de la FCVRE y por la persona representante de la plantilla.

B) Funciones:

1. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
2. Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se hayan dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado. Además, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.
3. Proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.
4. Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a, a los que sea de aplicación el Plan, que podrán hacer llegar a esta comisión las cuestiones que les surjan por medio de las partes de esta comisión o a través de la dirección de la entidad.

5. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a toda la plantilla.
6. Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del II Plan de Igualdad.

C) Funcionamiento:

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos una vez cada 3 meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión. De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de quince días de antelación y para realizar la evaluación intermedia y la final.

Las partes que constituyen esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de expertos/asesores si así lo consideran necesario.

De las reuniones celebradas, se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la técnica de gestión administrativa y financiera, la cual a través del correo electrónico efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

VIII. Anexos

1. Auditoría retributiva.
2. Plan de Formación.