



FUNDACIÓ  
COMUNITAT  
VALENCIANA  
REGIÓ EUROPEA

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

FUNDACIÓ COMUNITAT VALENCIANA-REGIÓ EUROPEA

NOVIEMBRE DE 2016

María Colorado Lluch  
Técnico de gestión administrativa y financiera

## 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 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 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 que a su vez es Directora de la FCVRE. En el momento de la elaboración de este Plan, la persona titular de ambos cargos es Daría Terrádez Salom. 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 Joan Calabuig Rull.

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 del Patronato (Delegado del Consell para la UE y Relaciones Externas).

**Calendario y vigencia:** El presente plan tiene una vigencia de tres años, del 01/01/2017 al 31/12/2019. A la vez que 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. Se espera que la puesta en marcha tenga lugar en enero de 2017.

**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, si no que serán las dos personas encargadas de la gestión del personal (el técnico de gestión administrativa y financiera de Valencia y la administrativa de Bruselas) las que se encarguen -entre sus demás tareas y competencias- de implementar y poner en práctica este Plan. La evaluación será realizada también por las mismas empleadas, todo bajo supervisión y visto bueno de la directora.

**Sistema de evaluación y seguimiento:** A partir de su puesta en marcha, la vigencia del mismo dependerá del grado de consecución de objetivos, si bien se entiende que su contenido deberá ser evaluado anualmente. El seguimiento y evaluación corresponderá a la Directora de la FCVRE, quien se apoyará para ello en las dos técnicos de administración, tanto la que se encuentra en Valencia como la que trabaja en la delegación de Bruselas. Estos técnicos se encargarán de realizar las acciones necesarias para valorar 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.

**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 principio fundamental de la Unión Europea reforzado por el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999 que contempla entre sus objetivos la igualdad entre hombres y mujeres así como la eliminación de las desigualdades, objetivos comunes que deben integrarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros, entre los que se encuentra también España.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea real y efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como objetivos hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria. Asimismo, recoge la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad en algunas empresas.

En consonancia con la normativa estatal, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, 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. La Ley 9/2003, de la Generalitat, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres, pionera en España en materia de «igualdad», atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (CE) y cumple con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

La Ley 9/2003 tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas. Se determina además que las empresas u organizaciones de la Comunitat Valenciana participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4).

## 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 de la plantilla, 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 Recursos Humanos a fecha **31 de octubre de 2016** 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 en el presente documento. El índice de participación fue del 100%.

El diagnóstico se estructurará en diferentes áreas para facilitar la identificación de los objetivos y las acciones y medidas a desarrollar. Estas áreas serán 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 Directora de la FCVRE, que en el momento en que se toman los datos es una mujer, al tratarse de un cargo político que puede cambiar 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 Plan de Igualdad se ha comenzado por una limitada cantidad de información. Además, la información necesaria es información sensible que de acuerdo con la protección de datos, debe tratarse con la debida cautela.

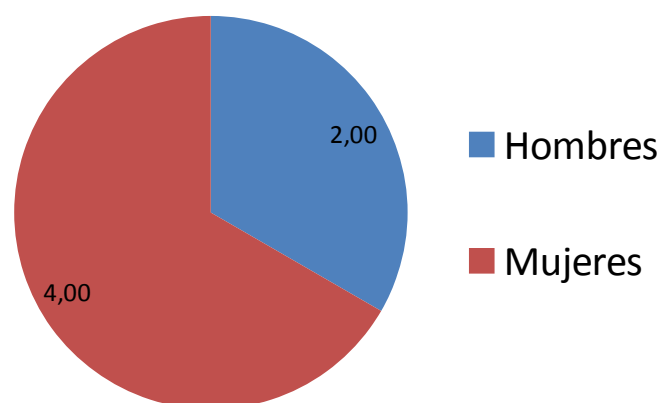
## PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

### Acceso al empleo

Analizando el **acceso al empleo** 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 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 6 personas en plantilla en el momento de realizar el diagnóstico, 4 son mujeres y 2 son hombres, además hay un becario por un periodo de un año -hasta julio del 2017- que no incluimos en el análisis, por tanto de 6 personas, 4 son mujeres y 2 son hombres, lo que supone que el 66% 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 durante este año 2016.

Señalar que durante el 2016 se han abierto varios procesos de selección, fruto de los cuales tuvieron lugar dos contrataciones, en una de las contrataciones la mejor candidatura fue la de un hombre y en la otra resultó ser la de una mujer. Para el proceso de selección que dio como resultado la contratación de una mujer, se realizó prueba escrita y entrevista a un total de 8 candidaturas, de los cuales 7 mujeres y 1 hombre.

En cuanto a la sensación de las personas empleadas, los resultados del cuestionario en el que participaron, muestran que durante el proceso de selección, ninguno de ellos tuvo la sensación de que el puesto estuviera pensado para un género en especial. Cinco de las personas encuestadas contestaron NO a la afirmación “Cuando me presenté para cubrir el puesto que ocupo actualmente, tuve la sensación de que estaba pensado para un hombre o una mujer”. Una persona contestó No sabe/no contesta.

Las propuestas irán encaminadas a fomentar el acceso de las mujeres a este tipo de puestos en los que está menos representadas y a la sensibilización hacia las mujeres para que no frenen sus aspiraciones a adquirir puestos de mayor responsabilidad.

### **Conciliación de la vida laboral y familiar.**

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 laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la

corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen 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 y 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 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) disfruta de esta reducción de jornada sin especificar el motivo. Además, actualmente hay tres personas en excedencia, dos mujeres en excedencia voluntaria y un hombre en excedencia por cuidado de hijos.

Los datos obtenidos del cuestionario que el personal de la FCVRE respondió voluntaria y anónimamente muestran que dos personas (mujeres) se sienten totalmente libres de proponer a la organización cambios en sus condiciones laborales que le permitieran conciliar su vida laboral y personal si sus circunstancias personales cambiaran, una persona (hombre) respondió que no se sentía libre de hacerlo, una (mujer) respondió NS/NC y una (hombre) no respondió a esa cuestión.

Los datos muestran que los hombres dedican entre 1 y 3 horas diarias a labores domésticas y/o familiares, mientras que dos mujeres dedican entre 3 y 5 horas y otras dos mujeres dedican más de 5 horas diarias.

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, varios de ellos sugirieron la flexibilidad horaria y el tele-trabajo, como medidas que le ayudarían a conciliar mejor.

Las acciones propuestas en el Plan de igualdad irán encaminadas a desarrollar una conciencia y cultura empresarial que facilite tanto a las mujeres como a los



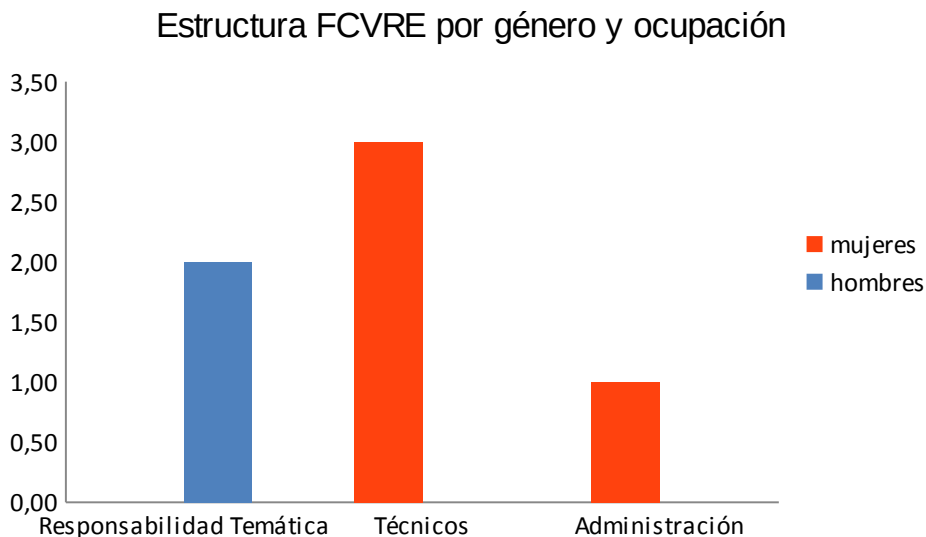
varones compatibilizar sus horarios, de forma que puedan desarrollar apropiadamente su trabajo, disfrutar de tiempo de ocio y personal, y atender a sus responsabilidades familiares.

### 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.



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 directora y el coordinador, existen tan solo dos niveles, el de técnico y el de administrativo, esto favorece la igualdad, pero se observa que los dos responsables horizontales de relevancia y temáticos son hombres, mientras que las mujeres son en su mayoría técnicos de políticas y de gestión.

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 se comporta como una empresa privada sino que tiene un funcionamiento similar al de la 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.

A pesar de este hecho y de los esfuerzos realizados por la FCVRE para fomentar la promoción de sus personas empleadas, los resultados obtenidos del cuestionario indican que tan sólo el 33% de la plantilla (los dos hombres) cree que la FCVRE fomenta la promoción de empleo entre la plantilla, mientras que un 66% (las mujeres) cree que no lo hace de manera igualitaria entre hombres y mujeres, o No sabe/no contesta.

Las medidas a tomar en este sentido, además de seguir fomentando la promoción de los miembros de su plantilla, deberán también ayudar a mejorar esta sensación entre los trabajadores y sobre todo, entre las trabajadoras.

Otro dato a tener en cuenta es que tan sólo la mitad de las mujeres han expresado explícitamente su deseo de promocionar dentro de la FCVRE y que la otra mitad incluso expresa su no deseo de promocionar, mientras que entre los hombres, uno No sabe/no contesta y el otro no ha respondido a esta cuestión.

Una vez más, los esfuerzos por parte de la FCVRE se dirigirán a fomentar un cambio en la mentalidad de trabajadoras y trabajadores para que ambos sientan que no existen diferencias de trato dependiendo del género y a fomentar entre las mujeres, la idea de que si no desean promocionar, no sea debido a una autodiscriminación.

Por otra parte, la **formación continua** ayuda a que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de participación y desarrollo profesional. Actualmente, la

FCVRE no cuenta con un Plan de Formación, pero estamos en proceso de elaborar uno que acompañará a este Plan de Igualdad. Será prioritario que dicho Plan de Formación se ofrezca indistintamente a hombres y mujeres. En este sentido, toda la plantilla ha manifestado que durante el último año no ha recibido ningún tipo de formación complementaria para desarrollar su carrera profesional, mientras que a todo el personal le gustaría recibir información por parte de la FCVRE sobre las posibilidades de formación externa o cursos bonificados. Al ser preguntados sobre el tipo de formación que les gustaría recibir, sólo una mujer ha expresado su interés por un curso de diseño y gestión de páginas web. Será la misma FCVRE la que ofrezca un catálogo de cursos a la plantilla, para elaborar entre todos un Plan de Formación.

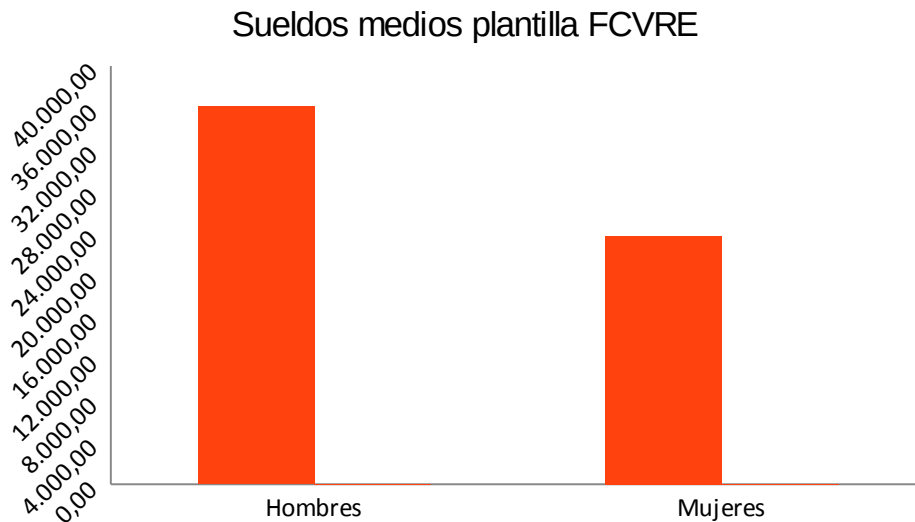
## Retribuciones.

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 (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 actual y evidencia que, en igualdad de condiciones, hay igualdad de retribuciones. La Masa salarial para el 2016, autorizada por la DG de Presupuestos en agosto de este mismo año, desglosa en conceptos retributivos las remuneraciones establecidas en esa RPT.

En el siguiente gráfico se percibe las diferencias salariales 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 por la segregación horizontal de la que hablábamos antes, que por una discriminación de género:



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 reciente aprobación de la nueva tabla salarial y la transparencia a la hora de hacerla pública en la en el apartado de Transparencia de la página web de la FCVRE, evidencian no sólo el deseo de que exista igualdad salarial entre todos los miembros de su plantilla, sino también la transparencia existente en la política de retribuciones, contemplada por la ley y obligatoria al tratarse de una entidad del sector público instrumental.

En el cuestionario que se ha pasado para realizar el diagnóstico, se les ha preguntado a los miembros de la plantilla si sienten que su trabajo es valorado del mismo modo que el del resto de compañeros y compañeras, y de forma unánime las seis personas de la plantilla han contestado que SI. A la hora de aportar propuestas en este apartado, dos personas han solicitado medidas, una un aumento salarial y otra la dotación del abono transporte mensual.

## 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 si 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 las trabajadoras la denuncia de cualquier situación de acoso laboral, discriminación o sobrecarga de trabajo.

Al ser preguntados sobre si reciben información sobre los riesgos para la salud que conlleva el trabajo diario, las empleadas de España (Alicante y Valencia) han contestado que SI, mientras que los miembros de la plantilla que se encuentran en Bruselas (dos hombres y dos mujeres) han contestado que NO -uno de ellos NS/NC-. El motivo de esta diferencia es claro, en el momento de realizar el cuestionario, el servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de España ya había sido contratado (habiéndose realizado tanto la formación en materia como los reconocimientos médicos), mientras que en la delegación de Bruselas, el servicio está en proceso de contratación.

En este sentido, una trabajadora ha opinado que es difícil aplicar las indicaciones de los técnicos de prevención en cuanto a la utilización de sillas ergonómicas, mejor iluminación, otro mobiliario, etc. El hecho es que las empleadas de Alicante y Valencia desarrollan su actividad en oficinas de la Generalitat Valenciana, donde el espacio, el mobiliario, los equipos informáticos, y demás elementos son cedidos por la administración, en teniendo la posibilidad de comprar o cambiar estos elementos.

## 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 la 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 respeten 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.

En el caso de la FCVRE, el 100% de la plantilla opina que la comunicación entre los miembros del equipo es la misma tanto si afecta a mujeres como a hombres, lo que en principio, significa que la comunicación y el lenguaje no es sexista.

Además, en sus documentos oficiales no se observa ningún tratamiento sexista del lenguaje, tal y como se puede observar en el ejemplo de convocatoria de puesto vacante que se adjunta como anexo.

El cuestionario pasado a la plantilla incluye algunas cuestiones genéricas que pretenden recoger el sentir general en cuanto al tema de la igualdad. Así, la primera cuestión planteada por el cuestionario era “La FCVRE me informa de la importancia de la igualdad de género en el seno de una organización”. Las respuestas a esta afirmación fueron SI en el caso de los dos hombres y en el caso de las cuatro mujeres, dos contestaron NO y dos No sabe/No contesta.

Ningún miembro de la plantilla cree que se debería de tomar medidas para favorecer la igualdad en la FCVRE y todos ellos piensan que no hay razón para hablar de desigualdad de género en la entidad.

## 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 3 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. Mantener el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres | <p>Durante los procesos de selección se favorecerá, en caso de que exista una mujer y un hombre optando a la misma posición y siempre que ambos cumplan los requisitos por igual, a aquel del género menos representado en la ocupación o categoría optada, eligiéndolo para el puesto.</p> <p>Se fomentará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de prácticas, promoviendo la alternancia entre unos y otras 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.</p> |



|  |   |
|--|---|
|  | Se propiciará el equilibrio entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales a través de los procesos de selección, manteniendo el mismo número de hombres que de mujeres en cada categoría.   |
| 1.2. Evitar impedimentos a las mujeres en todos los puestos de trabajo para que el acceso a los mismos sea igualitario | A fin de facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar, se facilitará la conversión de contratos a tiempo completo a contratos a tiempo parcial sin perjuicio en la categoría del trabajador y sobre la base de la normativa vigente que debe cumplir la FCVRE. |
| 1.3 Descripción de los puestos de trabajo en ausencia de connotaciones sexistas  | Describir cada puesto de trabajo sin que, de ningún modo, se dé a entender que pueda existir cierta idoneidad para su ejercicio por parte de ninguno de los dos géneros.  |
|  | En los casos en que se recurra a la contratación de consultoras externas para realizar un proceso de selección, se exigirá a la consultora una declaración de atenerse a los criterios de igualdad, mérito y capacidad.   |

#### 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. Por otro lado, la autorización para poder convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial la concede la dirección de la FCVRE, y en última instancia la DG de Sector Público dependiente de la Conselleria de Hacienda, que es quien aprueba cada año la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la entidad.

#### 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. Adoptar un marco práctico para que el equipo de trabajo tenga claro los conceptos de conciliación “corresponsabilidad” y todas las repercusiones de su implantación en el entorno laboral | Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar a través de la difusión por correo electrónico de bibliografía y noticias que aparezcan en prensa relacionadas con el tema de la corresponsabilidad. |
|  | Difundir a través del correo electrónico ejemplos de “buenas prácticas” en la empresa en materia de conciliación tomando como ejemplo medidas adoptadas por otras empresas.   |

|   |   |
|---|---|
| 2.2. Fomentar la participación de las mujeres del mismo modo que los hombres en los diferentes puestos de trabajo salvo circunstancias particulares | Adoptar medidas para animar a los hombres a disfrutar del permiso de paternidad o trabajar a media jornada, dando a conocer estos derechos laborales a toda la plantilla. Semestralmente se elaborará un documento que recoja noticias sobre derechos sociales que se mandará por correo electrónico a todos los trabajadores/as. |
|   | Ampliar las condiciones laborales de las mujeres, informando de los nuevos sectores de trabajo y fomentando su formación en aquellos campos donde estén menos representadas. La información se incluirá en el documento semestral.  |
|   | Llevar un registro de bajas, ausencias o permisos solicitados por el personal como fuente de información para el análisis de la corresponsabilidad en la organización.  |
| 2.3. Apoyar profesionalmente a las mujeres que por motivos circunstanciales, especialmente razones familiares, se vean afectadas                    | Desarrollar y difundir las distintas posibilidades existentes en materia de conciliación laboral en la FCVRE (flexibilidad de horarios, permisos, teletrabajo...) a través del documento semestral.   |
|   | Prestar mayor atención a las trabajadoras con responsabilidades familiares y asesorarlas legal, psicológica y profesionalmente teniendo en cuenta explícitamente su situación familiar, si éstas lo solicitan.  |

#### 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. Asegurar que mujeres y hombres se distribuyan equitativamente en todos los puestos de trabajo | Describir de forma objetiva los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos en las ofertas de trabajo y en cualquier documento de descripción de competencias que se elabore en la entidad. |
|  | Establecer un sistema objetivo de valoración del trabajo que permita la evaluación del encuadramiento profesional así como la corrección de situaciones que perjudiquen a las mujeres.                     |
| 3.2. Evitar cualquier forma de desigualdad en la promoción profesional de los miembros del equipo  | Adoptar medidas que fomenten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad, como favorecer su participación en procesos de selección de puestos de mayor categoría.                              |

|   |   |
|---|---|
| 3.3. Facilitar la asistencia a seminarios, jornadas y demás cursos de formación a todos los integrantes de la FCVRE | Establecer la formación continua del personal en horario laboral, facilitando la asistencia de las personas con responsabilidades familiares y a través de cursos on-line que faciliten su seguimiento. |
|---|---|

**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. Evitar disparidades en las retribuciones de los trabajadores por razón de género   | Mujeres y hombres que ocupen la misma función y/o categoría obtendrán las mismas retribuciones.   |
| 4.2. Considerar las condiciones que puedan afectar a la mujer en particular para evitar que existan retribuciones menores en dichos casos | Llevar a conocimiento de los miembros del equipo las retribuciones de todos cuantos lo integran para que perciban la igualdad en las retribuciones de mujeres y hombres.                    |
| 4.3. Evaluación igualitaria del trabajo de cada uno de los miembros del equipo  | Investigar en profundidad que en el proceso de evaluación no exista ninguna irregularidad en lo que al factor sexual concierne realizando una encuesta a la plantilla a la hora de evaluar. |

**Medios y recursos para aplicar las medidas:**

La técnico de gestión administrativa y financiera 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. Eliminar los riesgos laborales que puedan existir para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia | Informar sobre los riesgos que puedan existir en cada puesto de trabajo a todos y todas y especialmente a las mujeres que por las condiciones ya mencionadas se vieran afectadas.  |
| 5.2. Formar a trabajadoras y trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales                  | Realizar cursos de formación sobre la prevención de riesgos laborales con igual accesibilidad para mujeres y hombres.  |
|   | Informar sobre cómo reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos incluyendo medidas a adoptar en el documento semestral.  |
| 5.3. Facilitar la denuncia de situaciones de acoso laboral de género                                      | Poner 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 hergonomía y buenas posturas en el puesto de trabajo (boletín semestral).

## 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

| OBJETIVOS  | MEDIDAS   |
|--|---|
| 6.1. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura de la organización          | Elaborar 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.      |
| 6.2. Hacer partícipe a la plantilla de la FCVRE del compromiso de la organización en materia de igualdad | Implicar 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. |
| 6.3. Eliminar el uso de lenguaje sexista en cualquier forma o medio que se pueda producir                | Formar 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.           |
|  | Revisar la redacción de documentos oficiales de la FCVRE y corregir de 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 hemos indicado, la duración de este Plan de Igualdad será de 3 años, del 2017 al 2019. 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 el técnico de gestión administrativa y financiera, quien entre sus funciones tiene la de gestión de los Recursos Humanos de la FCVRE. Este técnico dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:

- Ser el interlocutor e intermediario entre la FCVRE y sus trabajadores 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 empleados 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, cuales si 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 a la plantilla 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.