

# Informe Final de Evaluación del I Plan de Igualdad de la Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia 2019-2021

El Patronato de la Fundación de la Comunitat Valenciana para el Fomento de Estudios Superiores (en adelante FFES), aprobó en su sesión de 20 de diciembre de 2018, el primer Plan de Igualdad de la Fundación, con un periodo de vigencia de tres años (2019-2021). Con fecha 15 de abril de 2019, el Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere acordó la validación y concesión del visado del plan de igualdad de esta entidad y el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”

El Plan de Igualdad de la Fundación es el documento que recoge, tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Este Plan nació como un compromiso de la Fundación por avanzar en la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres del municipio, procurando la eliminación de las situaciones de discriminación y desigualdad en función del género que aún persisten en nuestra sociedad.

En el mes de marzo del año 2020 la fundación realizó una evaluación intermedia del I Plan de Igualdad de la Fundación. Dicha evaluación, centrada en la evaluación de procesos de las actuaciones realizadas en el período 2019 a 10 de marzo de 2020, confirmó ciertos desequilibrios en el cumplimiento de sus medidas, según las áreas estratégicas en torno a las cuales se estructura el Plan.

Como elemento importante para este informe, debemos señalar que el 23 de julio por acuerdo del Consell se aprobó la modificación estatutaria de la FFES, dando lugar a los nuevos estatutos de la Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia (en adelante ValER) y por tanto, ha modificado su denominación social pasando a llamarse **Fundación de la Comunidad Valenciana de Investigación de Excelencia**.

Transcurrido ya el período establecido para su vigencia, y teniendo en cuenta el resultado obtenido en la evaluación intermedia realizada, es necesario realizar una evaluación final de su aplicación tal y como establece el artículo 9 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 y el mismo Plan de Igualdad de la Fundación.

Esta evaluación final pretende recoger la información sobre la ejecución del I Plan de Igualdad, conocer qué resultados se han obtenido en su período de vigencia, así como detectar las dificultades que se han planteado. De forma complementaria, la evaluación del Plan deberá facilitar el proceso de toma de decisiones sobre la reorientación de sus estrategias, objetivos y actuaciones. Asimismo, esta evaluación final permitirá formular sugerencias y propuestas de actuación futuras al en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que servirán de base y como diagnóstico del futuro II Plan de Igualdad de la Fundación.

En este orden de ideas, el análisis de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas del Plan de Igualdad se adjunta como anexo I y queda recogido en el acta de la reunión de evaluación del día 31 de diciembre de 2021 cuyo resumen es el siguiente:

**Área de Acceso al Empleo**, durante los ejercicios de vigencia del Plan de Igualdad (2019 a 2021) no se ha ofertado ningún puesto de trabajo en la fundación, ni convocatoria alguna referente a subvención o beca para desarrollar trabajos en la entidad, debido a ello las acciones 1.1 y 1.2 del área acceso al empleo del Plan de Igualdad no han podido realizarse durante este ejercicio. En referencia a la acción nº 1.3 del área que nos ocupa, se incorporó en el Plan de Formación de la Fundación el programa formativo en Igualdad.

**Área de Conciliación**, con respecto a la acción nº 2.1, durante el primer año de implantación del Plan, no existió un avance en lo referente a la flexibilización de la jornada laboral con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías o la incorporación de sistemas de trabajo. Sin embargo, durante los ejercicios 2020 y 2021 se ha conseguido empezar a sentar las bases para consecución de la acción nº 2.1 que se encuentra en un estadio de ejecución inicial. Las acciones nº 2.2 y 2.4 se han llevado a cabo, los objetivos planteados están ejecutados y se prorrogan en el tiempo para su consolidación. En lo referente a la acción nº 2.3 y debido a la extensión de los cursos realizados no ha sido posible su implantación. Cabe señalar que con el fin de contribuir a los objetivos del área de conciliación la fundación desarrollará en el próximo ejercicio su Plan de Teletrabajo.

**Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación**, las actuaciones 3.1 y 3.2 los objetivos están en proceso de ejecución y debido a la importancia de las medidas se considera que estas acciones deberán ser prolongadas en el tiempo. Siguiendo con las demás acciones, se informa que, debido a la carga de trabajo, así como la pandemia covid-19 y otras circunstancias referentes al nuevo proyecto de la fundación y de bajas de personal la consecución del objetivo ha sido mínimo, por tanto, la medida recogida en la acción 3.3 se plasmará también en el nuevo plan de igualdad.

**Retribuciones**, sobre esta área se ha publicado en el tablón dedicado a Igualdad un documento que recoge la definición de grupos profesionales de manera neutra y su correlación con las retribuciones en concepto de salario, por lo tanto, se entiende como ejecutada la acción 4.1. En cuanto a la acción 4.2 no se han detectado desequilibrios retributivos en las revisiones anuales de los salarios, se prorrogará esta acción en el próximo Plan. Cabe señalar que a raíz del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la fundación contará con los registros retributivos anuales correspondientes, que serán accesibles para toda la plantilla. La acción 4.3 no se ha realizado puesto que no ha existido negociación colectiva.

**Salud Laboral,** las acciones previstas en esta área debido diversas circunstancias como la pandemia covid-19 y otras circunstancias referentes al nuevo proyecto de la fundación y de bajas de personal, la ejecución de los objetivos previstos en las acciones 5.1, 5.2 y 5.3 han sido inviables, por tanto, las medidas previstas en el área de salud laboral se plasmarán en el nuevo plan de igualdad de la Fundación.

**Comunicación y Lenguaje no sexista,** El estado de ejecución de la acción 6.1 está pendiente de consecución, teniendo en cuenta que desde la administración de la Generalitat se han elaborado diferentes guías de Lenguaje no sexista, entendemos que este objetivo debe modificarse en el próximo plan ya que dichas guías pueden ser de aplicación para esta entidad, en lo relativo a la acción 6.2 la responsable de implantación del Plan de Igualdad informó al personal del inicio de la implantación del primer Plan de Igualdad, sus objetivos y medidas, así como en su día de la resolución del visado del Plan y del Sello Fent Empresa, además se publicó en la página web de la fundación, a pesar de ello se entiende que se prorrogará durante la vigencia del siguiente plan de igualdad. La acción 6.3, se ha realizado durante el ejercicio 2021 y será la base para el diagnóstico del próximo plan de igualdad 2022 - 2026.

Derivado del análisis anteriormente mencionado, podemos realizar un análisis crítico en aras de mejorar actuaciones futuras que nos dibujen el diagnóstico de la situación actual de la Fundación en comparación con el presentado antes de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. Así, caben destacar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, cabe tomarse en consideración como elemento importante y significativo de la evaluación, de las conclusiones y de la futura planificación para el II Plan de Igualdad la dimensión de la Plantilla de la Fundación, la cual actualmente está compuesta por 3 personas, de las cuales 2 son mujeres y 1 hombre.

En cuanto al sistema de acceso al empleo continúa siendo necesaria una especial sensibilización en temas de igualdad, como la no utilización de un lenguaje no sexista, en las convocatorias de empleo y la formación continua en igualdad de género de responsables de los procesos de selección.

Sobre conciliación se observan mejoras en lo referente a la flexibilización de la jornada laboral con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías o la incorporación de sistemas de teletrabajo, así como del acceso a la información relativa al uso de servicios de permisos.

En lo referente a la clasificación profesional, la promoción y la formación, se ha desarrollado y actualizado anualmente un plan de formación adecuado a las necesidades de la plantilla, incluyendo en el dicho plan, formación específica en materia de Igualdad. A pesar de ello, debido a la carga de trabajo, así como la pandemia covid-19 y otras circunstancias referentes al nuevo proyecto de la fundación y de bajas de personal la aplicación de las actividades formativas programadas ha tenido un bajo impacto. Por ello, se considera de especial importancia seguir profundizando en la sensibilización y la formación en igualdad de género.

El avance en cuanto a la acciones a realizar sobre el área de retribuciones ha sido considerable, ya que no se evidencian diferencias en las retribuciones por motivos de igualdad de género, tampoco en el número de horas trabajadas entre mujeres y hombres. Se ha consolidado el acceso a la información referente a la clasificación profesional y salarial de los empleados. Además, a raíz del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la fundación cuenta y hace públicos y accesibles a toda la plantilla, los registros retributivos anuales correspondientes.

Referido al área de salud laboral y derivado de diversas circunstancias como la pandemia covid-19 y otras circunstancias referentes al nuevo proyecto de la fundación y de bajas de personal, durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, ha sido imposible realizar las actuaciones previstas. Como consecuencia, la situación en cuanto al área de salud laboral continua en las mismas condiciones que las recogidas en el diagnóstico para la elaboración del I Plan de Igualdad y por ello, las actuaciones previstas se plasmarán de nuevo en el II Plan de Igualdad.

En cuanto a la comunicación y aplicación de lenguaje no sexista y gracias al desarrollo y puesta en marcha del I Plan de Igualdad entendemos que ha habido un avance considerable en lo referente a la comunicación de objetivos tendentes a eliminar las desigualdades por razón de género. Si tenemos en cuenta que desde la administración de la Generalitat se han elaborado diferentes guías de Lenguaje no sexista y dado que esta entidad se encuentra integrada en el Sector Público Instrumental de la GVA, se considerará también un progreso para ValER fijar para el próximo Plan de Igualdad la aplicación de dichas guías.

Las anteriores consideraciones constituyen el punto de arranque para el siguiente ciclo de planificación. En este sentido y como conclusión desde la Fundación ValER se considera necesario consolidar los avances realizados y mejorar aspectos operativos y de procesos de cara al siguiente Plan de Igualdad, determinando de una manera más clara la asignación de medidas y objetivos, así como observar el cumplimiento de estos.