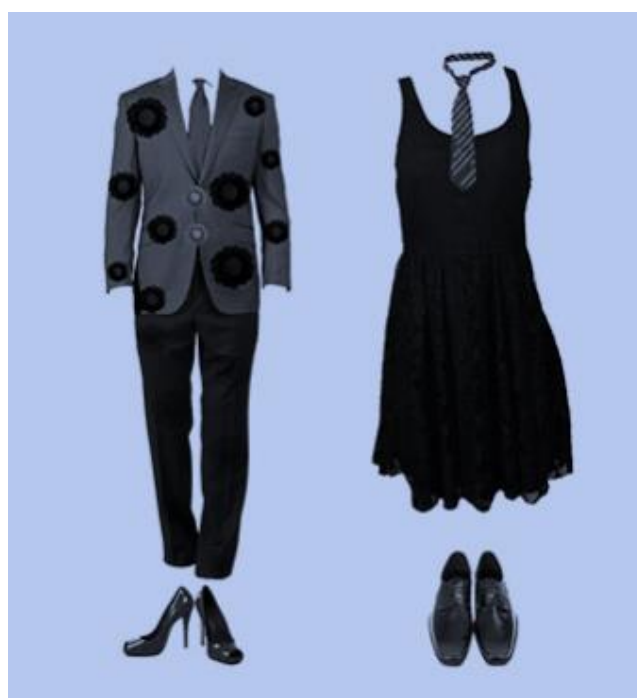


PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE FAUCA



ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN	3
2.- INTRODUCCIÓN.....	4
3.- COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN.....	5
4.- AGENTES IMPLICADOS	6
5.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
6.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
6.1.- Diagnóstico de la Federación.....	11
6.2.- Diagnóstico del cuestionario.....	15
7.- OBJETIVOS GENERALES	22
8.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN	23
9.- EVALUACIÓN	61
10.- PROGRAMACIÓN.....	66
11.- PRESUPUESTO	68
12.- GLOSARIO.....	69
13.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

1.- PRESENTACIÓN

La Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**) es una organización no lucrativa cuyos fines fundamentales se orientan hacia la agrupación de las Zonas Comerciales Abiertas de Canarias, fomentando su espíritu de solidaridad y colaboración, e impulsando el progreso y la cooperación entre las empresas del sector comercio, ocio y servicios. Asimismo, entre sus fines se encuentra la necesidad de promover la Igualdad entre hombres y mujeres, siendo el presente **Plan de Igualdad de Género** el mejor exponente del compromiso de la Federación.

El **Plan de Igualdad de Género de FAUCA**, por lo tanto, no solo se configura como el marco en el que se establece dicho compromiso con la Igualdad, sino como el documento en el que se plasman las líneas operativas, medidas y políticas necesarias para su efectiva consecución. En suma, el Plan se constituye como una guía de trabajo realista y concreta que impulsa, orienta, planifica y facilita la puesta en marcha de todas las acciones diseñadas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

La elaboración del Plan nace de las conclusiones extraídas por la Federación, tras una intensa reflexión y extensa trayectoria que sitúan a **FAUCA** y al tejido empresarial que representa como agentes de cambio fundamentales e influyentes en el conjunto de la sociedad. Por consiguiente, la adaptación a las nuevas exigencias sociales y la inclusión del enfoque de género en la gestión de la Federación se erigen como pilares fundamentales para su futura evolución.

Quienes se beneficiarán en primera instancia de la implementación del Plan será la propia plantilla de la Federación, si bien se espera su indirecta transferencia hacia las asociaciones empresariales integradas, así como un efecto multiplicador y de difusión que alcance a las empresas del sector. En definitiva, el **Plan de Igualdad** redundará en positivas repercusiones para **FAUCA**, para las organizaciones y, en consecuencia, para las Zonas Comerciales Abiertas de Canarias y sus habitantes.



2.- INTRODUCCIÓN

Si bien la Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**) nace para dar respuesta a los nuevos desafíos de las ciudades del futuro proponiendo soluciones eficaces, la necesidad de contar con la perspectiva de género en las organizaciones es una realidad y un reto actual.

Dentro del marco normativo que regula la Igualdad en las empresas puede destacarse el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por el cual se establece la obligación de las empresas a respetar la Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación y a garantizar los anteriores objetivos. En el ámbito regional, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, vela por el avance en el logro de una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como en el privado.

Sobre la base de lo anterior, **FAUCA** propone la implementación de su primer **Plan de Igualdad** como un documento estratégico en el que se plasmen los objetivos deseados, las actuaciones imprescindibles para su alcance, así como el sistema de evaluación y seguimiento, de forma que se instaure la cultura de la Igualdad en la organización, fomentando la sensibilización y la concienciación, además de formalizando y sistematizando los principios de Igualdad.

La elaboración del Plan requirió, en primer lugar, del compromiso expreso de la Federación. Seguidamente, y tras la constitución del equipo de trabajo de Igualdad, se elaboró un diagnóstico de situación a través del cual fue posible la identificación y valoración del estado de la Federación. Posteriormente, una vez arrojados y analizados los resultados obtenidos, se propusieron una serie de objetivos generales y específicos, así como su agrupación por áreas temáticas de intervención. Finalmente, se estableció la programación de los objetivos y actuaciones, los resultados esperados, así como la temporalización e instrumentos de evaluación y seguimiento.

3.- COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN

Desde la Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**) declaramos nuestro compromiso con la Igualdad, garantizando el establecimiento y desarrollo de políticas de integración y de igualdad de trato y oportunidades, así como de no discriminación directa o indirecta por razones de sexo. Tras la toma de conciencia de las necesidades y demandas de la sociedad, hemos decidido comprometernos a impulsar y fomentar las medidas necesarias mediante la elaboración de un **Plan de Igualdad de Género** que asegure la consecución de la Igualdad en nuestra política corporativa, en el seno de nuestra organización y en el de las asociaciones empresariales gestoras de las Zonas Comerciales Abiertas adheridas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Federación con la Igualdad será firme y se aplicará a la totalidad de sus ámbitos de actuación, abarcando desde la selección y promoción del personal, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo hasta la conciliación, entre otros aspectos.

Animamos al colectivo que conforma **FAUCA** a participar activamente en el proceso de diagnóstico, diseño, elaboración y aplicación, aportando todas aquellas propuestas y perspectivas valiosas para la confección de un Plan integrador y de verdadera utilidad.

Afrontamos la implementación del **Plan de Igualdad** como una necesaria modificación de nuestro sistema de gestión y actuación, que no solo se traducirá en la mejora y optimización de la estructura interna de la Federación y sus asociaciones, sino en el estímulo de reflexión y cambio del sector comercio, ocio y servicios. Esto favorecerá el avance hacia el logro de la Igualdad real entre mujeres y hombres en **FAUCA** y, por extensión, en el conjunto de las Zonas Comerciales Abiertas, empresas y sociedad.

4.- AGENTES IMPLICADOS

El **Plan de Igualdad de Género de FAUCA** se caracteriza por ser altamente participativo y por incluir, de la forma más extensa posible, el criterio, intervención y las aportaciones de su plantilla y demás agentes involucrados. En este sentido, las personas comprometidas con el Plan de Igualdad podrían agruparse en los siguientes estamentos:

1. Asamblea General

La Federación, como organización asociativa, refleja en la Asamblea General su máximo Órgano de Gobierno. En este caso, representada por la Secretaría General, plasma su aportación al proyecto a través de la voluntad e impulso de la implementación del Plan mediante la publicación del compromiso de la Federación y mediante la ratificación de los objetivos especificados y aprobados por el Comité de Igualdad.

2. Comité de Igualdad

La realización del Plan se supedita principalmente al equipo de trabajo constituido de forma voluntaria, democrática y plural. En virtud de ello, el Comité cuenta con una amplia representación de la Federación, las asociaciones y de la consultoría externa, siendo sus miembros los enunciados a continuación:

- Abbas Moujir Hegeige,
en representación de la Secretaría General.

- Sandra Cabrera García,
en representación de la Agencia de Colocación de **FAUCA**.

- Moisés Bethencourt Ponce,
en representación de la plantilla de **FAUCA** y de las asociaciones empresariales.

- Ruth Dorta Hernández,
en representación de la Junta Directiva, como gerente de Zona Centro.
- Jorge Andrés Díaz,
en representación del equipo de consultoría externa.

Los miembros que conforman el Comité se caracterizan por poseer, en algunos casos, formación en género y/o por representar cargos influyentes y con poder de decisión. El Comité de Igualdad resultante encarna funciones de extraordinario valor para el diseño, ejecución y posterior control de las medidas propuestas.

Las funciones del Comité serán las de la integración de la Igualdad en los procedimientos de la Federación, así como la facilitación de la formación y sensibilización, escenificando un espacio de comunicación y diálogo en el que consensuar las decisiones que se tomen a lo largo del desarrollo del Plan. A través de los agentes consultores, se ejercerán las funciones de asistencia técnica, apoyo, asesoramiento, acompañamiento y seguimiento. El equipo de Igualdad, en definitiva, velará por el favorecimiento de la viabilidad del Plan y de la visibilidad de sus resultados.

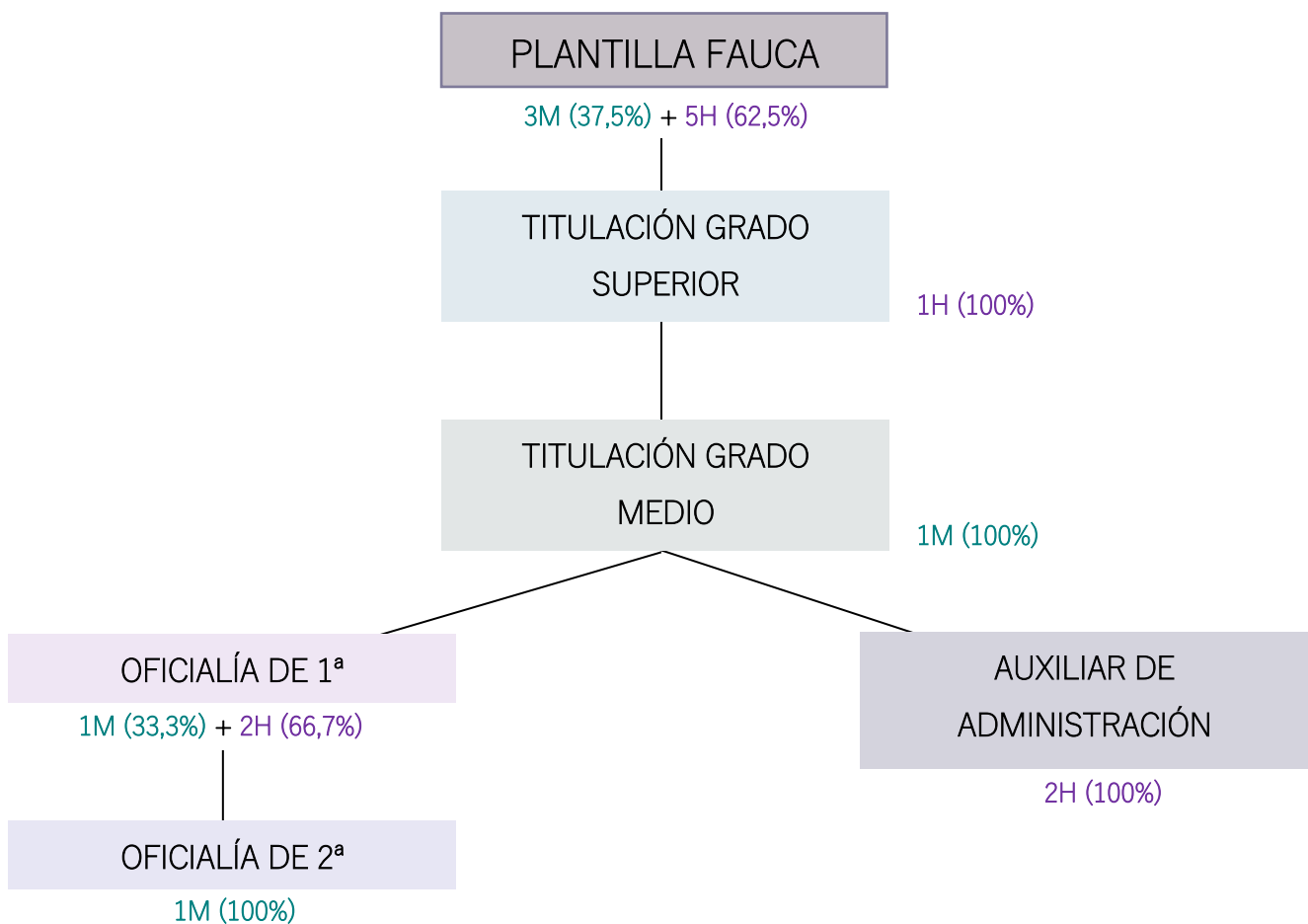
Entre las múltiples acciones competentes al Comité de Igualdad podrían destacarse:

- **Velar** por el **cumplimiento** del principio de Igualdad en la Federación y asociaciones.
- **Sensibilizar** a la **plantilla** de la importancia de la incorporación de medidas de Igualdad en la empresa y de la relevancia de su activa participación en el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad.
- **Facilitar información** y recursos formativos en cuestión de Igualdad de oportunidades y género.
- **Participar activamente** en todas las fases del Plan de Igualdad y proceder a su aprobación.
- Recoger, examinar y **debatir propuestas** positivas.

3. Plantilla de FAUCA

El resto de la plantilla de FAUCA que no forme parte del Comité de Igualdad, así como el personal de las asociaciones adheridas, desempeñará las funciones de activa elaboración de propuestas y sugerencias, además de las de participación en el diseño y, en mayor medida implementación, del Plan de Igualdad de Género de FAUCA.

A fecha de 2018, la plantilla cuenta con 8 personas, pudiéndose estructurar según categoría profesional y sexo –“M” mujer, “H” hombre- de la siguiente manera:



5.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Naturaleza del Plan

El Plan de Igualdad de Género de la Federación de Áreas Urbanas de Canarias (FAUCA) se caracterizará por una serie de aspectos relevantes entre los que se destaca, en primer lugar, la **colectividad e integralidad**. Con ello se hace referencia a que el diagnóstico de situación y su posterior plasmación en los objetivos, medidas y estrategias a desempeñar para el logro de la Igualdad real entre hombres y mujeres repercutirá positivamente en la situación de la totalidad de la plantilla, y no solo en la situación particular de las mujeres.

En segundo lugar, la **transversalidad**; ya que el Plan implicará a la totalidad de áreas concurrentes en la Federación y en sus asociaciones, asegurando una completa ejecución e implementación a través de la coherente coordinación de la política de Igualdad con el resto de las políticas estratégicas y generales.

En tercer lugar, el **dinamismo y flexibilidad** del Plan. En este sentido, el diseño y desarrollo de las medidas estipuladas se adaptarán y ajustarán tanto a las posibilidades como a las necesidades implícitas a las características propias de la Federación y de sus asociaciones empresariales adheridas. Los objetivos y las acciones podrán modificarse en función de los cambios experimentados por FAUCA, por el sector del comercio, ocio y servicios o por el entorno, entre otras cuestiones.

En cuarto lugar, destaca la **participación y visibilización**. Desde la fase de realización del análisis interno hasta la fase de diseño del Plan, se hará empleo de una metodología activo-participativa en la que se implicará directamente el Equipo de Igualdad de FAUCA constituido a tal fin, e indirectamente una representación de la plantilla. Por otra parte, las y los trabajadores contarán con la información de las fases de diagnóstico y de diseño del Plan, pudiendo y debiendo además participar en su implementación. En cuanto a la visibilización, gracias al Plan se pondrán de manifiesto, de forma explícita, aquellas prácticas ya implantadas en FAUCA, añadiendo a dicha visibilización el compromiso público de la Federación con la Igualdad.

En quinto lugar, el Plan estará impregnado por un fuerte carácter **didáctico**, debido al diseño del proceso basado en la sensibilización y en la continua formación en género e

igualdad de oportunidades del personal y de los cargos de representación. Asimismo, el Plan incluirá un glosario con parte de la terminología aplicada en este, fomentando así la familiarización y comprensión de los términos.

Finalmente, se resalta el carácter **temporal** del Plan de Igualdad. Si bien el compromiso de la Federación se mantendrá inalterable, es necesario enfatizar que el Plan de Igualdad actual tendrá carácter temporal, entendiéndose finalizado cuando se alcancen los objetivos propuestos y, por lo tanto, la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del **Plan de Igualdad de Género de FAUCA** se limita, en un principio, al seno de su organización y al personal contenido en su plantilla.

3. **Vigencia**

Se ha estipulado un período de desarrollo del proyecto de seis meses, finalizando el mismo el 21 de diciembre de 2018. Sin embargo, la vigencia del Plan se comprenderá entre el 1 de enero de 2019 y en 31 de diciembre de 2021, siendo el período de aplicación resultante de tres años. Una vez transcurrido el período, y tras un análisis de los resultados obtenidos y del grado de consecución de los objetivos estipulados, se decidirá la posible renovación del Plan, junto a su nueva propuesta de vigencia, así como modificaciones y mejoras oportunas.

4. **Personas destinatarias**

El Plan se destina principalmente a la plantilla de **FAUCA**, aunque en su elaboración se tiene en cuenta su posible transferencia a las asociaciones empresariales integrantes, así como el esperado efecto multiplicador hacia las empresas del sector comercio, ocio y servicios.

6.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Antes de proceder al establecimiento de objetivos, así como al diseño de medidas y acciones particulares para alcanzarlos, es necesario hacer un diagnóstico de la Federación -incluyendo a la plantilla y a sus Órganos de Gobierno- para conocer con qué nivel de desarrollo de políticas de igualdad cuenta, así como el grado de satisfacción de la plantilla a este respecto o la detección de posibles áreas de mejora.

Para la elaboración del diagnóstico se ha elaborado una serie de cuestionarios y entrevistas tanto al personal responsable de la Federación, en este caso, la persona al frente de Secretaría General de **FAUCA**, como a cada una de las personas que forman parte de la plantilla.

6.1.- Diagnóstico de la FEDERACIÓN

La plantilla de **FAUCA**, compuesta por 8 personas, está formada aproximadamente por un 40% de mujeres y un 60% de hombres. De esas 8 personas, el 62% es personal fijo, estando la totalidad de las mujeres incluidas en este colectivo.

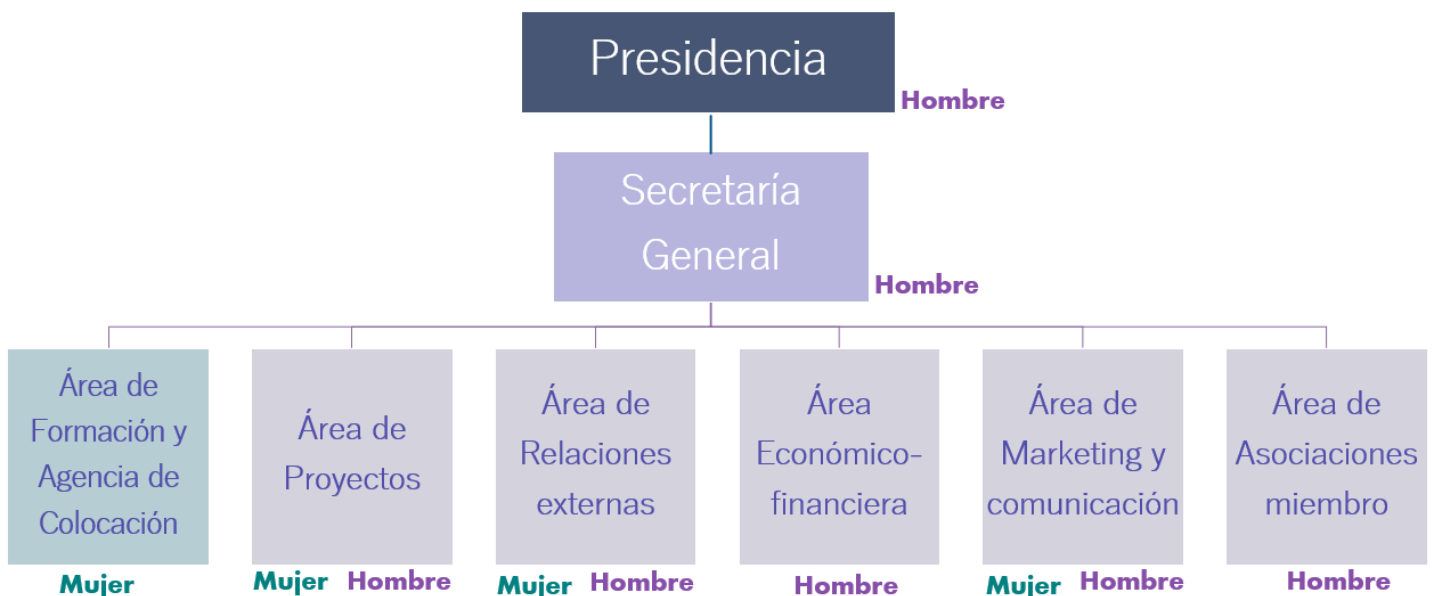
Asimismo, en cuanto a la caracterización de la plantilla según la edad, se destaca que el 100% de las mujeres de la plantilla de **FAUCA** se encuentra en una franja entre los 30 y 45 años; mientras que la presencia masculina se expande por diferentes rangos. Concretamente, el 60% (3 hombres) se sitúa entre los 20 y 29 años, el 20% (1 hombre) entre los 30 y 45, y finalmente, el restante 20% tiene 46 años o más.

Como bien es sabido, los colectivos más vulnerables en el acceso, mantenimiento y promoción del empleo pueden clasificarse según diferentes tipologías. En este sentido, si se atiende al sexo, las mujeres representarían el colectivo de mayor vulnerabilidad o riesgo de exclusión. Por otra parte, si se atiende al criterio de la edad, se observa que las mujeres que componen la plantilla de **FAUCA** no forman parte del grupo más vulnerable (menos de 30 y/o más de 45) por encontrarse en la franja de edad de entre los 30 y 45 años.

En lo relativo al tipo de contratación, la totalidad de mujeres (3) están contratadas indefinidamente a tiempo completo, mientras que en el caso de los hombres la cifra asciende al 40%. El resto de hombres está contratado de forma temporal a tiempo parcial.

Con respecto a la antigüedad de la plantilla en la Federación cabe resaltar, en primer lugar, que **FAUCA** cuenta con 12 años de andadura. Una vez se tiene presente la “longevidad” de la Federación, es posible realizar un análisis adecuado de los diferentes períodos de antigüedad de los miembros de su plantilla. En virtud de ello, se puede distinguir a un 25% de la plantilla (2 personas) con mayor antigüedad: entre 6 y 10 años. La distribución sexual del personal con más experiencia se divide paritariamente entre mujeres y hombres. Por otra parte, si se contempla la antigüedad según el sexo de la plantilla, se obtiene que el 70% de mujeres ha estado en **FAUCA** entre los 3 y 5 años, mientras que el 60% de los hombres entre los 6 meses y 1 año.

Para el análisis de la representación femenina en los Órganos de Gobierno y estructuras de poder de la Federación, se cree necesario ilustrar, inicialmente, el organigrama de **FAUCA** según las diferentes áreas funcionales y de gestión:



Tal y como se desprende, los principales órganos de gobierno -Presidencia y Secretaría General- están ostentados por hombres no solo actualmente, sino desde el comienzo de la actividad de la Federación.

De las seis principales áreas de gestión, solo una (17%) depende en exclusiva de la gestión de una mujer. El resto de áreas, como se observa, o bien están gestionadas por hombres o por ambos sexos.

En otro orden de ideas, la distribución de la plantilla según categorías profesionales presenta una estructura diversificada. De acuerdo con esto, entre las 3 mujeres que componen la plantilla de **FAUCA** se halla una titulada de grado superior, una oficial de 1ª y una oficial de 2ª. En el caso de los hombres, 2 de ellos (40%) son auxiliares administrativos, otros dos son oficiales de 1ª y el hombre restante es titulado de grado superior.

Al margen de las categorías profesionales y prestando atención al nivel de estudios de la plantilla, se advierte que el 100% de los hombres posee estudios universitarios. Sin embargo, entre el total de las mujeres (3) solo una dispone de este tipo de estudios, mientras el resto de ellas posee estudios secundarios -incluyendo esto al bachillerato, BUP, COU, FP y similares-.

En cuanto al ámbito salarial, en términos brutos, la banda más común entre la plantilla (37,5%) es la de 14.001€ - 18.000€, seguida de la de 7.201€ – 12.000€ (25%), siendo esta franja protagonizada exclusivamente por hombres. Asimismo, en lo que a compensaciones extrasalariales se refiere, existen tres personas de la plantilla (40%) que se benefician de ello, distribuyéndose entre dos mujeres y un hombre. Bajo un enfoque de análisis según sexos, esto supondría que alrededor del 70% de las mujeres tiene compensación extrasalarial, siendo una de ellas de titulación superior y la otra oficial de 2ª.

Las últimas tres incorporaciones de 2018 han sido de hombres, dos de ellos auxiliares administrativos y el hombre restante oficial de 1ª. Sin embargo, no ha habido promociones durante el último año.

En lo referente a la conciliación, el cuestionario realizado a la Federación denota que, aun aplicando ciertas medidas de conciliación, no existe un sistema formalizado y explícito de cuáles son dichas medidas, en qué casos pueden solicitarse y quién o quiénes son los responsables de su gestión.

Por lo que corresponde al proceso de selección, actualmente no existe ningún protocolo que lo regule. Por consiguiente, la definición de los perfiles requeridos, así como las funciones a desempeñar, se determinan desde la Secretaría General de **FAUCA**. Aún así, cualquier miembro de la plantilla tiene la posibilidad de solicitar la incorporación de

nuevo personal -no habiendo vías formales para tal comunicación-, destacando que los acrecentamientos de plantilla se han sustentado, fundamentalmente, en un mayor volumen de proyectos emprendidos.

El único instrumento de selección, hasta el momento, es la entrevista personal. Obviando las especificaciones propias de cada puesto de trabajo, a lo largo de la entrevista **FAUCA** valora aspectos comunes y transversales tales como la profesionalidad, la formación, la capacidad de ser competente, de aportar valor y propuestas, así como contribuir con visión crítica y responsabilidad.

En cuanto a la formación de la plantilla, no existe ningún plan específico para su desarrollo. Aunque sí se facilita y promueve la asistencia a determinadas acciones formativas, no existe un registro del número acciones al que se asiste, del tipo de formación, de las personas destinatarias, etc. Hasta el momento, las necesidades formativas de la plantilla se han comunicado por iniciativa propia y a través de vías informales. Asimismo, el tipo de formación al que se ha asistido ha sido de carácter técnico, de desarrollo de carrera y genérica, faltando tal vez formación transversal como la centrada en Igualdad y género.

La transmisión de la formación por parte de **FAUCA** se hace tanto de manera informal a través del “boca a boca” o mediante medios formales -aunque no específicos- como el correo electrónico. No existen criterios particulares para asistir a los cursos de formación, a excepción de aquellas acciones concretas para determinados perfiles o funciones laborales.

La formación puede ser tanto de carácter voluntario como obligatorio en función de su tipología y de la necesidad de ser adquirida. Suele celebrarse en el lugar de trabajo, favoreciendo esto la conciliación, aunque en ocasiones se realiza en espacios externos a **FAUCA** por motivos de organización. De igual manera, mayoritariamente la formación se encuadra dentro del horario laboral.

En dicho horario -40 horas semanales para todos los miembros de la plantilla- el personal confluye en la sede principal de **FAUCA** como espacio prioritario de trabajo. La confluencia de las y los trabajadores en un mismo espacio, facilita el desarrollo de relaciones profesionales de cordialidad, confianza y respeto. En virtud de ello, podrían resaltarse, entre las vías principales de comunicación de la Federación con su plantilla, las

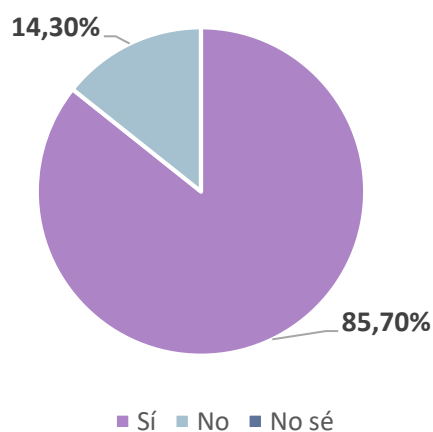
reuniones, las presentaciones y el correo electrónico -siendo este último utilizado con bastante asiduidad-.

En lo relativo a la percepción de **FAUCA** como organización, esta considera que la imagen trasladada al exterior, en términos de valores de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es positiva y adecuada. Se estima que, aunque por el momento no se halla desarrollado políticas explícitas para la comunicación de la Igualdad de oportunidades hacia el exterior, la Federación cuenta con buena imagen derivada del trato igualitario entre mujeres y hombres, de la oferta equitativa de posibilidades, de la aplicación de medidas de conciliación y, en definitiva, de la falta de acciones que atenten contra dicho principio de Igualdad.

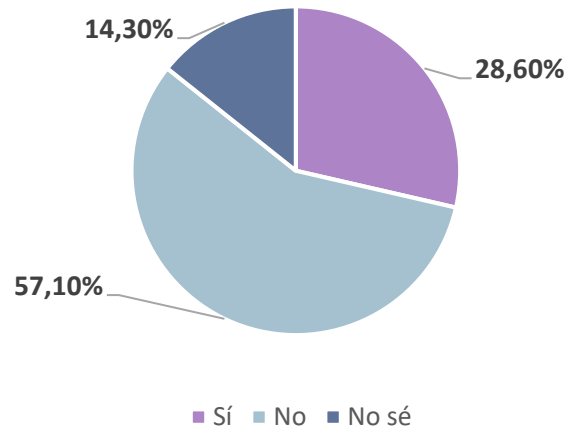
Finalmente, cabe resaltar que, hasta la fecha, **FAUCA** no ha realizado ningún tipo de estudio para la detección de posibles situaciones de acoso -ya sea psicológico o sexual- en el seno de su organización, tampoco en materia de las necesidades relativas a la salud laboral, ni se encuentran medidas específicas relacionadas con la Igualdad en el convenio colectivo por el que se rige -convenio colectivo de oficinas y despachos-.

6.2.- Diagnóstico de la PLANTILLA

La mayoría del personal de **FAUCA** (85,7%) considera que esta tiene en cuenta la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en la misma proporción, se sostiene que las posibilidades de acceder en el proceso de selección son iguales tanto para hombres como para mujeres. El porcentaje en desacuerdo (14,3%) está compuesto por el sector femenino.



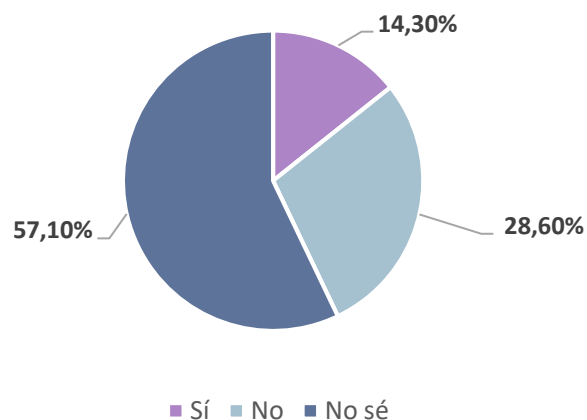
¿Es suficiente la formación proporcionada por FAUCA en materia de Igualdad de género?



El 100% de la plantilla considera que mujeres y hombres acceden de igual forma a la formación, pero alrededor del 57% encuentra insuficiente la formación ofrecida por **FAUCA** en materia de Igualdad de género, lo cual se relaciona con el alto porcentaje que opina que las medidas de concienciación aplicadas deberían ser superiores (71,4%).

El ámbito de la conciliación, por otra parte, es uno de los más valorados por la plantilla, reflejándose en que el 100% de ella considera que, efectivamente, desde **FAUCA** se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Sin embargo y, paradójicamente, no existen medidas formalizadas y explícitas. Esta combinación de aspectos deriva en la confusión de gran parte de su plantilla (85,7%) que o bien no sabría decir si existen medidas explícitas de conciliación o bien afirma que no las hay.

¿Existen medidas explícitas de conciliación?



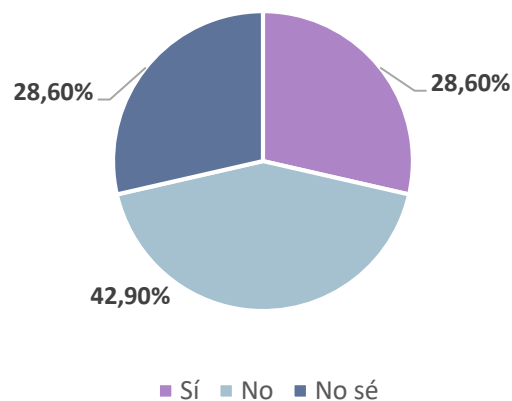
Una de las medidas indirectas de conciliación de **FAUCA** es el absoluto respeto al horario laboral, no habiéndose recogido en el cuestionario ninguna respuesta que afirmase que se celebren reuniones fuera de dicho horario.

Como posible ámbito de mejora, la Federación podría considerar la realización de entrevistas de situación a su plantilla ya que, al ser la conciliación una de las áreas más valoradas por el personal, la adecuada detección de sus necesidades y la aplicación de las medidas oportunas -dentro de la posibilidades- podría redundar, a su vez, en mejoras de la productividad. Solo una de las personas de la plantilla (14,3%) declara haber realizado algún tipo de entrevista con **FAUCA** para dar a conocer sus necesidades de conciliación.

En lo relativo al poder de las mujeres en la toma de decisiones, el 28,6% considera que esta competencia es insuficiente, siendo este porcentaje representado únicamente por mujeres. Sin embargo, la incorporación de indicadores de género en el sistema de gestión se ve respaldada ampliamente por el 57,1% de la plantilla, que considera de especial conveniencia su aplicación.

El lenguaje inclusivo, en otro orden de ideas, no solo se considera insuficientemente arraigado en la Federación (71,4%) sino que, además, la plantilla no conoce en qué documentos podría apoyarse para la redacción de publicaciones no sexistas.

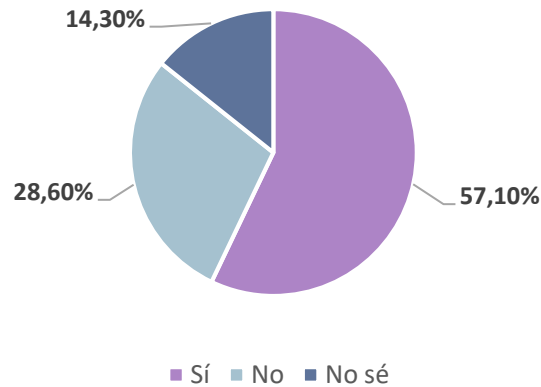
¿Sabría en qué documento apoyarse para la realización de publicaciones que respetasen normas de comunicación e imágenes no sexistas?



En cuanto a la promoción laboral, se denota cierto grado de desinformación entre el personal, puesto que coexisten respuestas dispares. En este sentido, alrededor del 43% de

la plantilla no considera, o no sabe, si la promoción entre trabajadoras y trabajadores se desarrolla en idénticas condiciones.

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

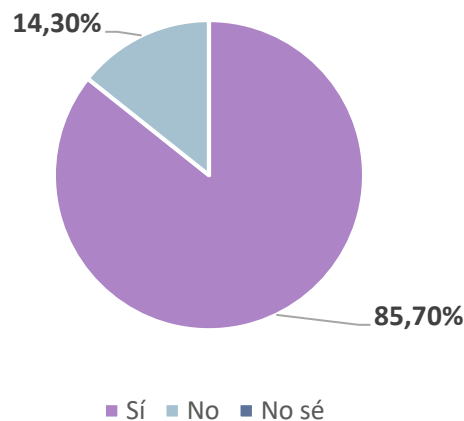


Igualmente sucede para el ámbito del acoso sexual, en el que el 71,5% de la plantilla manifiesta no saber a quién debería dirigirse en caso de que dicha situación aconteciera.

En relación con la capacidad de influencia de **FAUCA**, un amplio 85,7% estima que la Federación tiene la competencia suficiente para ser un agente ejemplar para el sector y el tejido empresarial y, por ello, es muy relevante que a su vez un 57,1% no considere suficientes las medidas de concienciación dirigidas tanto a empresas como a asociaciones.

Finalmente, cabe resaltar que el 85,7% de la plantilla considera tanto que existe margen de mejora en cuanto a la aplicación de medidas de Igualdad en la Federación, como en la idoneidad y necesidad de elaborar un Plan de Igualdad.

¿Es necesario un Plan de Igualdad?



Conclusiones

- La plantilla de **FAUCA**, aproximadamente, se mueve entre porcentajes adecuados de paridad.
- Las mujeres son de mayor edad que los hombres, poseen un contrato de mayor estabilidad y tienen más antigüedad en la empresa.
- El poder y la toma de decisiones están mayoritariamente centradas en los hombres, siendo relativamente escasas las áreas de actuación en las que la responsabilidad es asumida en exclusiva por mujeres. Por lo tanto, existen desequilibrios entre sexos en la toma de decisiones.
- La categoría profesional y el nivel de estudios más comunes en la plantilla son, respectivamente, la de oficial de 1ª y estudios universitarios.
- Todo el personal con estudios secundarios está compuesto por mujeres.
- No existen discriminaciones de tipo salarial entre mujeres y hombres.
- Existen medidas de conciliación, aunque no se han plasmado, formalizado ni sistematizado.
- La selección del personal depende de la Secretaría General de **FAUCA**.
- Desde la Federación no se percibe la existencia de departamentos especialmente masculinizados, en contraposición al organigrama de áreas funcionales y toma de decisiones.
- La plantilla recibe formación, pero no existen planes específicos, además de no haberse impartido formación en Igualdad.
- No existen políticas específicas de comunicación y concienciación en Igualdad dirigidas a los agentes externos a la Federación.
- La comunicación de la Federación hacia su plantilla, en lo relativo a las medidas de Igualdad, es insuficiente.
- En opinión de las y los trabajadores, **FAUCA** tiene la capacidad de influir positivamente en el tejido empresarial.
- La plantilla considera necesaria la incorporación de un Plan de Igualdad.

Recomendaciones

- **FAUCA** debe tener en cuenta no solo la distribución actual de su plantilla, sino los puestos desempeñados por uno u otro sexo a la hora de la contratación. **FAUCA** debe avanzar hacia una “paridad pura” en la que no solo es importante el porcentaje de mujeres en su organización, sino el porcentaje de mujeres en los diferentes tipos de puesto de trabajo.
- En el proceso de selección, ante candidaturas femeninas igualmente válidas, **FAUCA** debería atender a la falta de representatividad de mujeres más vulnerables por razón de edad (menores de 30 y mayores de 45).
- **FAUCA** debería dotar de mayor autonomía, en la toma de decisiones, a las mujeres con gran importancia, influencia y representatividad dentro las diferentes áreas funcionales. Para ello, se sugiere delegar más funciones a las mujeres competentes, con independencia y autonomía, ya que en la gran mayoría de áreas en las que hay mujeres con responsabilidad, el poder también es compartido con los hombres.
- En cuanto a los requisitos de promoción relacionados con el nivel formativo, dado que la mayoría de las mujeres posee estudios secundarios, **FAUCA** podría explicitar ciertas medidas de flexibilización tales como ajustes de horario, teletrabajo o trabajo por objetivos, facilitando así el acceso a estudios superiores a aquellas mujeres que lo deseen, de forma que se aumenten sus posibilidades de promoción laboral.
- Es necesario asegurar de manera formalizada que la selección del nuevo personal se realiza en base a competencias. De igual manera, hay que considerar que, ante candidaturas igualmente válidas de diferentes sexos, se debería contratar a aquel sexo que estuviera subrepresentado para el puesto en cuestión.
- Es aconsejable contar con la designación de los diferentes puestos de trabajo coexistentes en la Federación, así como el detalle y desglose de las

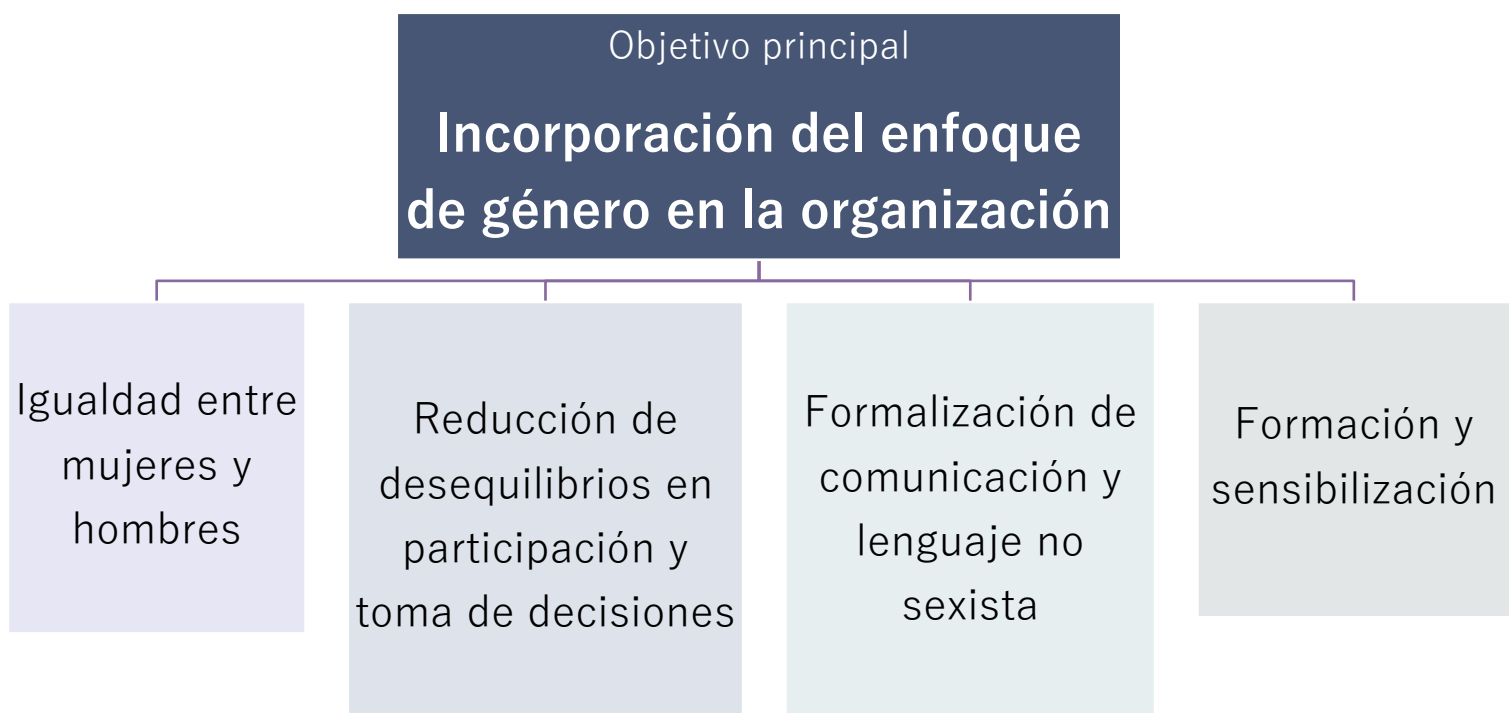
funciones, tareas, responsabilidades y requisitos mínimos de acceso. De esta manera, se asegura un procedimiento de selección más objetivo e igualitario.

- Atender con mayor dedicación la formación de la plantilla. Esto implica la detección e indagación periódica de las necesidades e intereses formativos del personal, el control del número de formaciones propuestas, el tipo de formación o su ámbito temático. También implica promover el uso de herramientas para compartir la información y asegurar que la formación no se dirige mayoritariamente a un número reducido o idéntico de personas.
- Diseñar políticas, medidas y campañas específicas de comunicación hacia la plantilla, asociaciones y tejido empresarial en aras del fomento de la sensibilización, concienciación e información acerca de ruptura de estereotipos e igualdad entre mujeres y hombres.
- Ampliar aún más la calidad de las medidas adoptadas en materia de conciliación a través de su formalización y su clara comunicación a la plantilla, además de la realización de entrevistas de diagnóstico a la totalidad del personal.

7.- OBJETIVOS GENERALES

El principal objetivo propuesto por FAUCA es la incorporación del enfoque de género en su organización. Derivados del anterior objetivo se proponen otros como la efectiva consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres, la reducción de los desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder, la formalización del uso de una comunicación no sexista y la difusión, concienciación y formación de la organización en materia de Igualdad de género.

Los objetivos generales enunciados se estipulan a largo plazo, sirviendo así como referencia en el transcurso de todo el proceso de confección del **Plan de Igualdad de Género** de FAUCA.



8.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

Además de los objetivos generales, se han diseñado una serie de objetivos específicos, divididos por áreas de trabajo, que deben ser progresivos y coherentes con los grandes objetivos principales.

A continuación, se expone una tabla en la que se recoge cada una de las áreas de actuación identificadas, su denominación, las acciones previstas dentro de cada área y su identificación numérica:

Área de actuación	Nº	Denominación
Área de acceso al empleo	A1	Revisión procesos de selección.
	A2	Sensibilización y formación del personal que interviene en el proceso de selección.
	A3	Paridad en el nº de CV ante una oferta de empleo.
	A4	Acciones encaminadas a la ruptura de estereotipos y de puestos subrepresentados según sexo.
Área de condiciones de trabajo	A5	Definición, de forma neutra, de categorías y grupos profesionales.
	A6	Revisión de la clasificación profesional, por convenio, para la detección de discriminaciones indirectas.
Área de promoción profesional y formación	A7	Promoción de formación en igualdad al personal de FAUCA y asociaciones.
	A8	Formación en no discriminación, igualdad y lenguaje inclusivo a quienes sean responsables de dirección y gestión de equipos.
	A9	Mejora de los canales de comunicación.
	A10	Toma en consideración de género y discapacidad como elementos no discriminatorios en el entorno laboral.
Área de ordenación del tiempo de trabajo	A11	Evitación de formación y reuniones fuera del horario laboral.
	A12	Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla.
	A13	Realización de campañas de sensibilización en reparto de responsabilidades y conciliación.

<p>Área de prevención del acoso sexual y sexista</p>	<p>A14 A15</p>	<p>Formación y orientación en temas de acoso, tanto interno como de las asociaciones empresariales. Diseñar, establecer y hacer público un protocolo de detección, actuación y prevención del acoso sexual válido para FAUCA y asociaciones empresariales.</p>
<p>Área de comunicación y lenguaje no sexista</p>	<p>A16 A17 A18 A19 A20</p>	<p>Análisis de los canales de comunicación para la difusión del Plan. Elaboración de un Manual de Comunicación y Lenguaje Inclusivo. Puesta en práctica de la comunicación no sexista por parte de los cargos de responsabilidad de FAUCA. Adecuación de impresos, formularios y comunicaciones. Difusión del Plan en los medios de comunicación digitales de FAUCA.</p>

Cada una de las áreas de actuación, como se observa, contiene ciertas acciones. A su vez, cada acción requiere de medidas, recursos, responsables, personas destinatarias o medidas de control específicas, por lo que, seguidamente, se propone un conjunto de fichas para cada una de las acciones anteriormente enunciadas:

8.1.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

FICHA ACCIÓN Nº 1
ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Revisión de procesos de selección
MEDIDA ESPECÍFICA: Protocolo de selección del personal
PROGRAMACIÓN: 01/09/2018 – 15/12/2018
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Fomentar la consecución de una plantilla paritaria. • Formar y sensibilizar al personal encargado de la selección de personal. • Asegurar un proceso de selección de personal libre de discriminaciones o sesgos de género. • Avalar la igualdad en el acceso al empleo.
DESCRIPCIÓN Creación de un protocolo de selección de personal en el que se explicita el compromiso de la Federación con el principio de igualdad y de no discriminación, que contenga los pasos a seguir ante cualquier proceso de selección y a través del cual se regulen las características, requisitos y competencias del personal.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad. • Evaluación del equipo de consultoría externa. • Seguimiento semestral junto con evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de selección de personal. • Planilla de FAUCA. • Personal de asociaciones empresariales miembro.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de Secretaría General de FAUCA.

<ul style="list-style-type: none"> • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo. • Documento de definición de puestos y categorías profesionales. • Material de referencia y apoyo.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Carpeta compartida de servidor. • Comunicación interna.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estandarización del proceso de selección de personal. • Proceso de selección objetivo, justo e igualitario.
<p>COMENTARIOS:</p> <p>La programación inicial de la medida se centraliza en el año 2018, si bien se hará un seguimiento de los resultados de la aplicación del protocolo semestralmente por si fuese necesario aplicar medidas correctoras o modificaciones.</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de aplicación.</p> <p>Existe cierto grado de dificultad de (correcta) aplicación del protocolo debido a la tradicional centralización del proceso de selección en la persona que representa el cargo de la Secretaría General de FAUCA. Junto a la aplicación del protocolo, es necesario el acompañamiento de la consultoría externa para orientar el “reparto” de la responsabilidad entre otros miembros de la plantilla, especialmente en aquellos con formación específica en R.R.H.H.</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

FICHA ACCIÓN Nº 2
ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Sensibilización y formación del personal clave en el proceso de selección.
MEDIDA ESPECÍFICA: Formación especializada y específica.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Formar, sensibilizar y concienciar al personal de selección. • Facilitar la comprensión del protocolo de selección de personal. • Garantizar la calidad y transparencia en el proceso de selección. • Mitigar posibles sesgos de género y discriminaciones indirectas.
DESCRIPCIÓN Proporcionar, al personal encargado de la selección del personal en la Federación, la formación necesaria en materia de igualdad de oportunidades. Sin desechar la formación de carácter general, la propuesta en la presente ficha deberá ser específica y centrada en el proceso de selección de personal.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de formación (tipo, nº de horas, grado de tecnicidad, etc.) • Documento de registro y seguimiento de la formación propuesta y recibida. • Análisis semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de selección de personal.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de Secretaría General de FAUCA. • Plantilla de FAUCA. • Plantilla de asociaciones empresariales. • Consultoría externa.
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none"> • Calendario formativo de género. • Agenda Violeta. • Academias: Igualia, Escuela Virtual de Igualdad (EVI), Centro Capacitación ONU Mujeres

MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Calendario formativo de género.
RESULTADO ESPERADO:
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de selección altamente formado, concienciado y sensibilizado en su ámbito específico de actuación.
COMENTARIOS:
La programación abarca la totalidad de la vigencia del Plan porque se entiende que la actualización y la formación continua son imprescindibles.
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 3
ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO
DENOMINACIÓN ACCIÓN:
Garantizar paridad en el nº de CV ante una oferta de empleo.
MEDIDA ESPECÍFICA:
Base de datos de candidaturas.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir una plantilla de FAUCA totalmente paritaria. • Mitigar áreas o puestos de trabajo subrepresentados según sexo. • Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo. • Fomentar la participación de ambos sexos.
DESCRIPCIÓN
Realización de una base de datos sencilla en la que se registre, para cada oferta de empleo, el número de personas candidatas según sexo. En base a ello, fomentar la participación en el proceso de selección de personas del sexo subrepresentado. En dicha base de datos también se hará un seguimiento del sexo de las personas rechazadas y contratadas, a fin de obtener datos en cuanto a los puestos más demandados por hombres y mujeres.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.

<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de selección de personal. • Personal de la Secretaría General de FAUCA.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de selección de personal.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de selección de personal. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Excel y Access.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carpeta compartida de servidor.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paridad absoluta en la plantilla. • Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ante el acceso al empleo.
<p>COMENTARIOS:</p> <p>La programación se alarga hasta la finalización del Plan de Igualdad debido a que se trata de un “producto” o una medida en constante creación. Se propone el diseño de un modelo inicial modificable en función dl paulatino surgimiento de nuevas necesidades de la Federación.</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD:</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

<p>FICHA ACCIÓN Nº 4</p>
<p>ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO</p>
<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN:</p> <p>Ruptura de estereotipos y de subrepresentación por sexo.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA:</p> <p>Delegación de responsabilidad.</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/01/2019 – 31/12/2021</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparto paritario de responsabilidad y poder en FAUCA. • Mayor dotación de autonomía a las mujeres en puestos de responsabilidad.

<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Los Órganos de poder de FAUCA y el principal personal responsable de cada una de sus áreas funcionales son hombres. A lo largo de la vigencia del Plan hay que hacer una paulatina delegación de funciones, tareas y responsabilidades en las mujeres de la plantilla.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de Comité de Igualdad. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres de la plantilla de FAUCA.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Secretaría General de FAUCA.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Plantilla de FAUCA. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p>
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carpeta compartida de servidor. • Correo electrónico. • Comunicación interna.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal responsable de las áreas funcionales representado al 50% por cada uno de los sexos. • Personal responsable de los Órganos de Gobierno de FAUCA representado al 50% por cada uno de los sexos.
<p>COMENTARIOS:</p> <p>La mayor delegación de responsabilidad en las mujeres también debe ir acompañada por una mayor contratación femenina. En términos absolutos, la plantilla cuenta con menos mujeres que hombres, por lo que, ante un reparto paritario de las actuales áreas de responsabilidad, la representación femenina continuaría siendo inferior con respecto a la de los hombres.</p>

TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de intervención.

Existe cierto grado de dificultad de intervención sobre lo referente a los porcentajes de representación de los Órganos de Gobierno, especialmente de la Junta Directiva de la Federación, por ser esta elegida en Asamblea General.

CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 5

ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO

DENOMINACIÓN ACCIÓN:

Ruptura de estereotipos y de subrepresentación por sexo.

MEDIDA ESPECÍFICA:

Documento – plantilla de recogida de ofertas de empleo para Agencia de Colocación.

PROGRAMACIÓN: 01/08/2018 – 01/09/2018

OBJETIVOS:

- Garantizar la inclusión de ofertas de empleo en la Agencia de Colocación que cumplan con el respeto a los criterios de igualdad y de no discriminación.
- Romper con estereotipos de género derivados de la perpetuación de las áreas profesionales especialmente masculinizadas o feminizadas.

DESCRIPCIÓN

En el momento de registro de una empresa en la Agencia de Colocación, en el caso de que esta quisiera hacer pública una oferta de empleo, se deberá rellenar un documento-plantilla que recoja información relativa al nombre de la empresa, nombre del puesto, descripción y observaciones. La Agencia de Colocación se asegurará de que la denominación del puesto, así como sus funciones, estén recogidos en lenguaje inclusivo. También confirmará que no existen otros elementos discriminatorios como, por ejemplo, los derivados de los sesgos indirectos de género (aspecto físico, maternidad, etc.)

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- A través del Comité de Igualdad.
- Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales.

PERSONAL DESTINATARIO:

- Agencia de Colocación.
- Empresas.
- Personal usuario de la Agencia de Colocación.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Responsable del área de Agencia de Colocación.

<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de Agencia de Colocación. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento-plantilla.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carpeta compartida de servidor. • Correo electrónico. • Comunicación interna.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La totalidad de ofertas de empleo que gestiona la Agencia de Colocación cuentan con la garantía de no incluir aspectos discriminatorios o estereotipados.
<p>COMENTARIOS:</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de colaboración. Se espera encontrar, en principio, cierta dificultad de colaboración por parte de las empresas.</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

<p>FICHA ACCIÓN Nº 6</p>
<p>ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO</p>
<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN: Ruptura de estereotipos y de subrepresentación por sexo.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA: Declaración de principios en la página web de Agencia de Colocación.</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/09/2018 – 01/10/2018</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer público el compromiso de la Agencia y de FAUCA con el principio de Igualdad y de no discriminación en el acceso al empleo. • Concienciar a las empresas y personas interesadas en el servicio.
<p>DESCRIPCIÓN Dentro de la página web de FAUCA, en la pestaña dedicada a la Agencia de Colocación, se debe incluir en la definición y descripción de sus servicios la declaración de principios de la Agencia. Esta declaración debe explicitar que ninguna condición de índole personal, tal como la etnia, edad, sexo o disfuncionalidad, entre otras, son motivo de discriminación.</p>

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • A través de Comité de Igualdad.
PERSONAL DESTINATARIO:
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de Agencia de Colocación. • Empresas y personal usuario de la Agencia de Colocación. • Personas interesadas en la Agencia de Colocación.
PERSONAL RESPONSABLE:
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Agencia de Colocación.
PERSONAL PARTICIPANTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de Agencia de Colocación. • Consultoría externa.
RECURSOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Página web corporativa.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Página web corporativa. • Correo electrónico. • Comunicación interna.
RESULTADO ESPERADO:
<ul style="list-style-type: none"> • Concienciación de la totalidad de agentes implicados en la Agencia de Colocación (empresas, plantilla, usuarias/os).
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 7
ÁREA 1: ACCESO AL EMLPEO
DENOMINACIÓN ACCIÓN:
Ruptura de estereotipos y de subrepresentación por sexo.
MEDIDA ESPECÍFICA:
Inclusión transversal de la ruptura de estereotipos en actividades de dinamización.
PROGRAMACIÓN: 01/01/2019 – 31/12/2021
OBJETIVOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la ruptura de estereotipos, roles de género, sexualización y cosificación de las mujeres.

<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y concienciar a la ciudadanía, tejido empresarial y agentes públicos. • Servir de ejemplo a otros agentes.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Medida transversal que se tendrá en cuenta, como mínimo, a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad. Esta medida implica que el diseño de cualquier actividad de dinamización, así como las publicaciones en redes sociales, páginas webs, cartelerías y mensajes e imágenes promocionales, deberán incluir el principio de ruptura de estereotipos. Sea cual sea la naturaleza de la actividad de dinamización, no podrá contar con contenido, mensajes o imágenes discriminatorias.</p> <p>La medida no solo consiste en no hacer empleo de aquello que perpetúa los roles de género, sino en tratar de romperlos, por ejemplo, a través del cambio de roles.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de Comité de Igualdad. • Consultoría externa. • Seguimiento semestral junto con evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla FAUCA. • Personal de asociaciones empresariales adheridas. • Tejido empresarial. • Ciudadanía.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de gerencia de las asociaciones empresariales miembro.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Plantilla de FAUCA. • Personal de gerencia de las asociaciones empresariales miembro. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuales formativos de Igualdad. • Servicio de consultoría.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicaciones formales internas y externas. • Comunicaciones informales.

RESULTADO ESPERADO:

- Zonas Comerciales Abiertas libres de discriminación y prejuicios a través del diseño inteligente, responsable y respetuoso de sus actividades de dinamización (incluyendo su difusión).

COMENTARIOS:

TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de coordinación.

La aplicación de dicha medida transversal no repercute siempre a los mismos agentes. Aún así, los que confluyen representan una significativa cantidad y pluralidad con la que surge la dificultad añadida de colaboración, cooperación y, especialmente, coordinación.

CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

8.2.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 2: CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA ACCIÓN Nº 8
ÁREA 2: CONDICIONES DE TRABAJO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Definición de las categorías y/o grupos profesionales de forma neutra.
MEDIDA ESPECÍFICA: Documento de definición y descripción de puestos de trabajo de FAUCA.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el principio de no discriminación en FAUCA. • Eliminar sesgos de género y barreras invisibles. • Garantizar la Igualdad entre las personas que ocupen un determinado puesto o categoría profesional.
DESCRIPCIÓN Elaboración de un documento en el que se identifiquen, delimiten, definan y describan los principales puestos de trabajo de FAUCA, así como sus funciones básicas y requisitos mínimos de acceso al puesto. El documento debe utilizar términos inclusivos y neutros, así como estar en constante actualización.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través de Comité de Igualdad. • Consultoría externa. • Seguimiento semestral junto con evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa.
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none"> • Contratos. • Convenio colectivo.

<ul style="list-style-type: none"> Organigrama.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico. Carpeta compartida de servidor. Comunicaciones formales internas.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none"> Objetividad, transparencia, imparcialidad e inclusividad en los puestos de trabajo y categorías y grupos profesionales presentes en FAUCA.
COMENTARIOS: Dada a la posible incorporación/creación de nuevos puestos de trabajo, así como nuevos requisitos o condiciones, el documento de definición de puestos de trabajo estará constantemente sometido a evaluación y actualización. Es por ello que se establece su programación hasta el término del Plan de Igualdad.
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 9
ÁREA 2: CONDICIONES DE TRABAJO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Revisión del convenio colectivo
MEDIDA ESPECÍFICA: Propuestas de modificación del convenio colectivo y detección de discriminaciones.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> Aplicar el principio de no discriminación en FAUCA. Eliminar sesgos de género y barreras invisibles. Detectar discriminaciones indirectas. Actualizar el convenio colectivo.
DESCRIPCIÓN Revisión del convenio colectivo. Proposición de mejoras en materia de inclusividad del lenguaje, así como detección de las principales discriminaciones indirectas o ámbitos desatendidos.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> A través de Comité de Igualdad. Consultoría externa.

<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento semestral junto con evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa.
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo. • Organigrama.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Carpeta compartida de servidor. • Comunicaciones formales internas.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none"> • Objetividad, transparencia, imparcialidad, objetividad e inclusividad en los puestos de trabajo y categorías y grupos profesionales presentes en FAUCA. • Batería de propuestas en caso de negociación del convenio colectivo.
COMENTARIOS: <p>La revisión se amplía hasta la fecha de finalización inicial del Plan debido a que se espera que, como consecuencia del incremento de adquisición de formación en género, las propuestas de inclusividad para el convenio colectivo vayan en aumento a lo largo de la aplicación del Plan.</p>
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

8.3.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº 10
ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Promocionar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad para el personal de FAUCA y asociaciones.
MEDIDA ESPECÍFICA: Base de datos de registro de formación.
PROGRAMACIÓN: 01/01/2019 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Formar a la totalidad de la plantilla en materia de Igualdad. • Fomentar el interés voluntario por la incorporación de la perspectiva de género. • Compartir asiduamente información sobre acciones formativas. • Controlar el tipo, número y personas destinatarias de las acciones formativas para un mejor diseño de las mismas.
DESCRIPCIÓN Se elaborará una base de datos de registro de formación propuesta y recibida por la plantilla, cuya información comenzará a recogerse paralelamente a la aplicación del Plan de Igualdad el 01 de enero de 2019. En dicha base de datos se hará un registro de la formación propuesta por la Federación, así como de la finalmente recibida por la plantilla (aunque haya sido propuesta por otras vías). Se recogerá el número de horas de formación, el tipo de acción y el personal destinatario. Se persigue la consecución de un grado de formación similar entre la plantilla.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de formación. • Indicadores de género en el sistema de gestión – Área de formación. • A través del Comité de Igualdad.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Plantilla de FAUCA.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Secretaría General de FAUCA.

<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Consultoría externa.
RECURSOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Excel y Access.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Carpeta compartida de servidor. • Calendario formativo de género. • Correo electrónico.
RESULTADO ESPERADO:
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento absoluto acerca del tipo y grado de formación de la plantilla. • Totalidad de la plantilla formada y concienciada en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 12
ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN ACCIÓN:
Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de uso no sexista del lenguaje.
MEDIDA ESPECÍFICA:
Difusión al tejido empresarial de jornadas formativas.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la formación en Igualdad al tejido empresarial. • Fomentar el interés del tejido empresarial por la formación de género. • Concienciar y sensibilizar al tejido empresarial.
DESCRIPCIÓN
Dados los horarios de las personas dedicadas al comercio, ocio y servicios, que en ocasiones dificultan su asistencia a las jornadas formativas, así como ante una posible falta de interés de asistencia a acciones formativas en materia de Igualdad por desconocimiento de su relevancia, así como por un bajo grado de concienciación; FAUCA asistirá a determinadas acciones formativas en materia de Igualdad que crea de utilidad

directa para el tejido empresarial. De esa formación se extraerá un resumen, o bien del contenido de la jornada o simplemente de aquellos aspectos que atañen directamente a las empresas, que será compartido entre las asociaciones empresariales para que estas, a su vez, lo difundan entre sus empresas miembro.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Indicadores de formación.
- Indicadores de género en el sistema de gestión – Área de formación.
- Base de datos de registro de formación.
- A través del Comité de Igualdad.

PERSONAL DESTINATARIO:

- Empresas miembro de las asociaciones empresariales.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Comité de Igualdad.
- Personal del área de formación.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Personal de la Secretaría General de FAUCA.
- Personal del área de formación.
- Plantilla de FAUCA.
- Comité de Igualdad.
- Consultoría externa.

RECURSOS:

- Calendario formativo de género.
- Agenda violeta.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:

- Calendario formativo de género.
- Correo electrónico.
- Comunicación interna.

RESULTADO ESPERADO:

- Tejido empresarial concienciado y formado.

COMENTARIOS:

TIPO DE DIFICULTAD:

CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 13

ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN:</p> <p>Formar sobre los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de uso no sexista del lenguaje.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA:</p> <p>Talleres formativos</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 20/12/2018</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el grado de conocimiento previo de la plantilla en materia de Igualdad de género. • Desmentir posibles conceptos erróneos. • Detectar prejuicios, estereotipos o roles de género en el pensamiento de la plantilla. • Aclarar conceptos, dar visibilidad y sentido al proyecto, así como profundizar en la sensibilización y concienciación.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>A lo largo de la elaboración del Plan de Igualdad, y antes de su puesta en marcha, se realizarán tres talleres formativos a la plantilla y a los miembros de las asociaciones adheridas a la Federación para que la implementación del Plan sea óptima y no dé lugar a malos entendidos. La formación debe asentar las bases de conocimiento en la plantilla, perseguir su sensibilización, así como extraer el carácter didáctico de los materiales elaborados.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de formación. • Indicadores de género en el sistema de gestión – Área de formación. • Base de datos de registro de formación. • A través del Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones contenidas en FAUCA.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Materiales formativos. • Microsoft PowerPoint.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna.
RESULTADO ESPERADO:
<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla con conocimientos básicos de Igualdad claramente adquiridos. • Plantilla concienciada y predispuesta a aprovechar al máximo la implementación del Plan de Igualdad.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 14
ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN ACCIÓN:
Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llega a todas las personas de la Federación y asociaciones.
MEDIDA ESPECÍFICA:
Calendario formativo de género.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 30/09/2018
OBJETIVOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la máxima difusión de la formación de Igualdad entre la plantilla y asociaciones. • Facilitar la difusión de formación hacia otros agentes. • Garantizar la participación de toda la plantilla en su proposición de acciones formativas.
DESCRIPCIÓN
Se elaborará un calendario formativo de género en el que se recojan las ofertas formativas, y días señalados, relacionados con la Igualdad entre mujeres y hombres. El calendario permitirá establecer el detalle de cada una de las formaciones (denominación, entidad organizadora, horario, lugar, link de inscripción, contenidos, ponentes...), además de la posibilidad de invitar a la formación a otras personas que no aparezcan compartidas en el calendario.

<p>Al ser compartido, se persigue que la totalidad de la plantilla se sienta libre de editar y añadir todas aquellas acciones formativas que crea de interés.</p> <p>El calendario debe ser un canal de comunicación único y exclusivo para la Igualdad de género, de manera que la información contenida en él sea clara y precisa.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad. • Equipo de consultoría externa. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones contenidas en FAUCA.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Google Calendar. • Direcciones de correo electrónico.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un espacio actualizado y destinado en exclusiva a la formación en Igualdad.
<p>COMENTARIOS:</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD:</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN:</p> <p>Género y discapacidad no son motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA:</p> <p>Análisis específico del equipo de consultoría</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/03/2019 – 01/03/2020</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar si existe algún tipo de discriminación directa o indirecta por motivos de sexo, género o discapacidad. • Establecer mecanismos correctores.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>El equipo de consultoría, a través de un análisis pormenorizado e individualizado tanto a la plantilla, los Órganos de Gobierno de la Federación, así como de los procedimientos y procesos que regulan el funcionamiento interno de FAUCA, tratará de detectar, identificar y caracterizar posibles fuentes de discriminación.</p> <p>Una vez detectadas, propondrá medidas correctoras o modificaciones en su sistema de gestión que se irán implantando y evaluando hasta la fecha de finalización del Plan.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de consultoría externa. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones contenidas en FAUCA.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de consultoría externa.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios. • Entrevistas en profundidad. • Contratos. • Convenio colectivo.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna.

RESULTADO ESPERADO:

- Entorno de trabajo sin fuentes de discriminación directas o indirectas por condicionamientos personales.

COMENTARIOS:

TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de inmediatez de resultados.

El análisis propuesto requiere de un período extenso de realización, debido a la coordinación ente el equipo de consultoría externa, el Comité de Igualdad y la plantilla de FAUCA, así como de sus horarios, tareas y obligaciones.

Asimismo, los análisis individuales se realizarán en repetidas ocasiones a lo largo del Plan para asegurar la veracidad de los resultados. De igual manera, se propondrán dinámicas de grupo cuya organización, recopilación de resultados, informe de diagnóstico, diseño de posibles medidas correctoras, aplicación y final evaluación, supondrán una alta carga de trabajo y extenso período de elaboración.

CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

8.4.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

FICHA ACCIÓN Nº 16
ÁREA 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Evitar, en la medida de lo posible, formación y reuniones fuera del horario laboral.
MEDIDA ESPECÍFICA: Compromiso de respeto al horario laboral
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Hacer explícito el compromiso de FAUCA al respeto del horario laboral. • Organizar los tiempos de trabajo para abordar formación y reuniones en ellos. • Garantizar a la plantilla el carácter serio y responsable de la Federación. • Asegurar la continuidad de la buena práctica a lo largo de los años.
DESCRIPCIÓN Se recogerá por escrito, un documento de compromiso en el que la Secretaría General de FAUCA se comprometa a respetar el horario laboral, no estableciendo, en la medida de lo posible, reuniones y formaciones fuera del mismo. De igual manera, debe contemplar medidas compensatorias en el caso de que tuvieran que concertarse fuera del horario laboral por extrema urgencia y/o necesidad.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa.
RECURSOS:
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:

<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto absoluto al horario de trabajo, de forma que no se contribuya a empeorar el logro de la conciliación entre las distintas esferas de la vida.
<p>COMENTARIOS:</p> <p>Aunque es una de las medidas ya aplicadas, más reconocidas entre la plantilla, dicho respeto al horario laboral no se ha recogido ni formalizado por escrito. Se cree conveniente la realización del citado documento para asegurar la continuidad de dicho respeto a lo largo de los años de actividad de la Federación.</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD:</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

<p>FICHA ACCIÓN Nº 17</p>
<p>ÁREA 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</p>
<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN:</p> <p>Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA:</p> <p>Análisis específico del equipo de consultoría.</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/05/2019 – 01/05/2021</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla. • Facilitar herramientas para la identificación y análisis independiente de dichas necesidades.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>El equipo de consultoría externa, paralelamente al análisis de las condiciones de promoción, realizará una investigación acerca de las necesidades particulares de conciliación de cada uno de los miembros de la plantilla de FAUCA.</p> <p>Para ello, el análisis deberá ser realizado por profesionales, dado el carácter íntimo y la necesidad de respeto a la protección de datos en el estudio de la información.</p> <p>Una vez realizado el estudio, el equipo deberá aportar una serie de medidas de conciliación generales, así como particulares para los casos de mayor urgencia y necesidad.</p> <p>De igual manera, una vez conocida la plantilla de FAUCA a tal grado de detalle, creará un cuestionario de seguimiento que permita a los Órganos de Gobierno de la Federación,</p>

de manera independiente y autónoma, la evaluación y actualización de la situación de su plantilla.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Cuestionario de seguimiento. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de consultoría externa.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa. • Plantilla de FAUCA.
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario. • Entrevista en profundidad. • Bases de datos.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none"> • Totalidad de actuaciones, acciones, procedimientos y políticas de la Federación adaptados a las necesidades de conciliación de su plantilla.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 18
ÁREA 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre mujeres y hombres.

<p>MEDIDA ESPECÍFICA: Campañas específicas y transversales</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/06/2019 – 30/10/2021</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar a la plantilla de FAUCA y asociaciones sobre conciliación y corresponsabilidad. • Formar al tejido empresarial. • Concienciar a la ciudadanía.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Se realizarán campañas específicas de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad tanto internamente, al personal de FAUCA y sus asociaciones, como externamente, hacia las empresas y el conjunto de la población visitante de las Zonas Comerciales Abiertas.</p> <p>Además de las campañas específicas, se tendrá en cuenta la sensibilización en conciliación y corresponsabilidad en otras actividades de dinamización apropiadas, tales como el Día de la Madre.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones empresariales. • Empresas y visitantes de las Zonas Comerciales Abiertas.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Consultoría externa. • Personal de dinamización (tanto de FAUCA como de las asociaciones).
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material formativo. • Recursos orientativos de apoyo. • Ejemplos de buenas prácticas.

<ul style="list-style-type: none">• Consultoría externa.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none">• Correo electrónico.• Comunicación interna y externa.• Carpeta compartida de servidor.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none">• Agentes influyentes y coexistentes en las Zonas Comerciales Abiertas sensibilizados y concienciados ante las necesidades, importancia y relevancia de la conciliación y de la corresponsabilidad.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de coordinación. Los agentes implicados en la siguiente medida no solo son números y cuantiosos, sino que serán cambiantes en función del tipo de actividad de dinamización. Ello requerirá de ciertos esfuerzos y dificultades de coordinación entre agentes.
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

8.5.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA ACCIÓN Nº 19
ÁREA 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Formación y orientación en materia de acoso sexual y sexista.
MEDIDA ESPECÍFICA: Talleres formativos
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Formar, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, a la plantilla de FAUCA y a las asociaciones. • Difundir, entre las empresas y la ciudadanía, el material formativo sobre acoso sexual.
DESCRIPCIÓN A través de una serie de talleres formativos, se abordará el tema del acoso sexual y sexista. Se indagará en la formación previa de la plantilla, sí como en sus conocimientos sobre la materia. Se sentarán las bases teóricas sobre el acoso sexual, se enseñará a identificarlo, además d a cómo actuar en caso de sufrirlo o presenciarlo.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad. • Indicadores de formación. • Indicadores de género en el sistema de gestión – área de formación. • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones. • Empresas y visitantes de las Zonas Comerciales Abiertas.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.

PERSONAL PARTICIPANTE:
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Consultoría externa.
RECURSOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Material formativo y de apoyo. • Microsoft PowerPoint.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna y externa. • Carpeta compartida de servidor. • Calendario formativo de género.
RESULTADO ESPERADO:
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de FAUCA y asociaciones formado, concienciado y sensibilizado ante el acoso sexual y por razón de sexo.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN N° 20
ÁREA 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.
DENOMINACIÓN ACCIÓN:
Diseñar, establecer y difundir un protocolo de detección, actuación y prevención del acoso sexual y sexista.
MEDIDA ESPECÍFICA:
Protocolo de actuación ante el acoso sexual.
PROGRAMACIÓN: 01/10/2018 – 15/12/2018
OBJETIVOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar un recurso de orientación, guía y apoyo ante el acoso sexual y sexista. • Formar y concienciar a la plantilla de FAUCA, asociaciones, empresas y ciudadanía.
DESCRIPCIÓN
A través de las experiencias conocidas por las asociaciones empresariales que formen parte de la Federación, se desarrollará un documento (protocolo) de detección, actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Dicho documento deberá difundirse

entre la plantilla de FAUCA y asociaciones, así como hacerse público para el conjunto de empresas y población.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- A través del Comité de Igualdad.
- Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.

PERSONAL DESTINATARIO:

- Plantilla de FAUCA.
- Personal de la Secretaría General de FAUCA.
- Personal de las asociaciones.
- Empresas y visitantes de las Zonas Comerciales Abiertas.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Comité de Igualdad.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Comité de Igualdad.
- Consultoría externa.
- Asociaciones empresariales.

RECURSOS:

- Material formativo y de apoyo.
- Documentación especializada.
- Página web corporativa.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:

- Correo electrónico.
- Comunicación interna y externa.
- Carpeta compartida de servidor.
- Página web corporativa.

RESULTADO ESPERADO:

- Personal de FAUCA y asociaciones, totalmente seguro de cómo proceder en caso de detectar acciones de acoso sexual.

COMENTARIOS:

TIPO DE DIFICULTAD:

CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

8.6.- FICHAS DE ACCIÓN – ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

FICHA ACCIÓN Nº 21
ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
<p>DENOMINACIÓN ACCIÓN:</p> <p>Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir entre la plantilla de FAUCA y asociaciones información del Plan de Igualdad.</p>
<p>MEDIDA ESPECÍFICA:</p> <p>Análisis y actualización de canales de comunicación.</p>
<p>PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 20/12/2018</p>
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los mejores canales de comunicación y difusión. • Actualización de los canales de comunicación y difusión existentes.
<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>A través de las reuniones pertinentes, se estudiarán los canales de comunicación más idóneos tanto para la transferencia de información interna (en relación con la evaluación del Plan, su seguimiento, sus fases, su diseño, sus acciones propuestas, etc.) como para la información y difusión hacia sectores externos.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de FAUCA. • Personal de asociaciones integrantes. • Órganos de Gobierno de FAUCA. • Consultoría externa.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de asociaciones miembro.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direcciones de correo electrónico. • Dispositivos móviles.

<ul style="list-style-type: none"> • Páginas web corporativas. • Redes sociales. • Blogs profesionales.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación en estado óptimo para la transferencia de datos e información.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD: Dificultad de autonomía de acción. <p>En algunas de las asociaciones empresariales integrantes en la Federación, la gestión de sus páginas web especialmente, y en algunas también la de sus cuentas en redes sociales, están gestionadas por un servicio externo.</p> <p>En este sentido, las acciones diseñadas se ven dependientes de la calidad e inmediatez de dichos servicios.</p>
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 22
ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Elaboración de un manual de comunicación.
MEDIDA ESPECÍFICA: Manual de comunicación y lenguaje inclusivo.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 20/12/2018
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Orientar a la plantilla de FAUCA y asociaciones en el correcto uso del lenguaje inclusivo. • Concienciar y sensibilizar a la plantilla y órganos de Gobierno de la relevancia del lenguaje inclusivo. • Formalizar e instaurar el lenguaje inclusivo en la Federación. • Facilitar una guía didáctica y de orientaciones al empleo del lenguaje inclusivo al tejido y asociaciones empresariales.

<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Se elaborará un manual de comunicación y lenguaje inclusivo que cumpla con las funciones de formar, concienciar y orientar a quien lo lea. El manual se dividirá, aproximadamente, en tres secciones: la primera de ellas dedicada a aquellos aspectos gramaticales básicos a considerar en el empleo del lenguaje no sexista; el segundo de ellos dedicado a la ejemplificación de casos reales adecuados e inadecuados; finalmente, un listado de palabras, expresiones y vocabulario recurrente en el sector del comercio, ocio y servicios, que dote de verdadera utilidad al manual.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
<p>PERSONAL DESTINATARIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de asociaciones integrantes. • Tejido empresarial.
<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material formativo y de apoyo.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna y externa. • Carpeta compartida de servidor. • Página web corporativa.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formalización del lenguaje inclusivo en la Federación y asociaciones integrantes.
<p>COMENTARIOS:</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD:</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

FICHA ACCIÓN Nº 23
ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Adecuar impresos, formularios y comunicaciones.
MEDIDA ESPECÍFICA: Adaptación de documentación y publicaciones al lenguaje inclusivo.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Adecuar la documentación de FAUCA y sus publicaciones al lenguaje inclusivo. • Formalizar y normalizar el empleo del lenguaje no sexista en la Federación.
DESCRIPCIÓN Se revisarán los documentos recurrentes empleados por la Federación, tanto en sus comunicaciones internas como externas. Se hará una propuesta de cada uno de ellos en lenguaje inclusivo y se tendrá en cuenta este criterio a la hora de publicar en las redes sociales, en la página web corporativa o en el diseño de cartelerías. Habrá que tener presente la aplicación del lenguaje inclusivo en la generación de futura documentación.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones empresariales.
PERSONAL RESPONSABLE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
PERSONAL PARTICIPANTE: <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de la Federación. • Consultoría externa.
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none"> • Material formativo y de apoyo. • Manual de comunicación y lenguaje inclusivo. • Servicios de consultoría.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna y externa.

<ul style="list-style-type: none"> • Carpeta compartida de servidor.
RESULTADO ESPERADO: <ul style="list-style-type: none"> • La totalidad de la documentación y publicaciones generadas por la Federación son respetuosas, inclusivas y no discriminatorias.
COMENTARIOS:
TIPO DE DIFICULTAD:
CORRECCIONES/MODIFICACIONES:

FICHA ACCIÓN Nº 24
ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN ACCIÓN: Informar en los medios de comunicación de FAUCA que cuenta con un Plan de Igualdad.
MEDIDA ESPECÍFICA: Difusión del Plan de Igualdad de Género.
PROGRAMACIÓN: 01/07/2018 – 31/12/2021
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Informar a la plantilla de FAUCA y asociaciones sobre el Plan de Igualdad. • Informar al conjunto de empresas y población de las Zonas Comerciales Abiertas. • Ejercer de ejemplo para otras organizaciones similares y empresas. • Formar y concienciar a la plantilla, asociaciones y tejido empresarial. • Servir de apoyo y orientación.
DESCRIPCIÓN Una vez realizado el Plan de Igualdad de Género de FAUCA, así como el resto de materiales asociados tales como el manual de comunicación y lenguaje inclusivo, el protocolo de detección, actuación y prevención del acoso sexual y sexista, o la guía de apoyo a las empresas
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • A través del Comité de Igualdad • Seguimiento semestral junto a evaluaciones intermedias generales del Plan.
PERSONAL DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de FAUCA. • Personal de la Secretaría General de FAUCA. • Personal de las asociaciones empresariales.
PERSONAL RESPONSABLE:

<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad.
<p>PERSONAL PARTICIPANTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad. • Personal de la Secretaría General de la Federación. • Consultoría externa.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material formativo y de apoyo. • Manual de comunicación y lenguaje inclusivo. • Servicios de consultoría.
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Comunicación interna y externa. • Carpeta compartida de servidor.
<p>RESULTADO ESPERADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La totalidad de la documentación y publicaciones generadas por la Federación son respetuosas, inclusivas y no discriminatorias.
<p>COMENTARIOS:</p>
<p>TIPO DE DIFICULTAD:</p>
<p>CORRECCIONES/MODIFICACIONES:</p>

9.- EVALUACIÓN

El **Plan de Igualdad de Género de FAUCA** deberá evaluarse para poder conocer el ritmo de mejora de la Federación, la idoneidad de las acciones diseñadas, la voluntad e implicación del personal y de la Secretaría General o, entre otros ejemplos, el grado de consecución de los resultados previstos.

El proceso de evaluación es imprescindible de cara a asegurar y garantizar que se están llevando a cabo las medidas y políticas necesarias para el logro de los objetivos y, en especial, para la consolidación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La responsabilidad de la evaluación del Plan recaerá sobre el Comité de Igualdad, si bien el máximo representante, para la tarea que nos ocupa, será Moisés Bethencourt Ponce. Ello implica que le corresponderá la redacción final de los informes de evaluación, así como su traslado a la plantilla y a la Secretaría General. Sin embargo, la interpretación de los datos obtenidos, de los indicadores y las propuestas de modificación de acciones o de aplicación de medidas correctoras concernirá, en su conjunto, al Comité de Igualdad.

Los instrumentos de evaluación que se emplearán serán los indicadores propuestos, los cuestionarios a la plantilla y a la dirección de la Federación, entrevistas personales y, de ser necesario, medidas complementarias sugeridas por el equipo de consultoría externa.

El período de evaluación se dividirá entre evaluaciones intermedias y finales. La última evaluación acontecerá al término del Plan (2021) gracias a la cual se decidirá la posible prolongación del Plan o la nueva redacción de uno que contemple las últimas novedades de **FAUCA**, de su plantilla y de su grado de desarrollo en materia de Igualdad. En suma, se tiene previsto realizar las evaluaciones en las siguientes fechas:

TIPO DE EVALUACIÓN	FECHA
E. Intermedia	Julio 2019
E. Intermedia	Enero 2020
E. Intermedia	Julio 2020
E. Intermedia	Enero 2021
E. Intermedia	Julio 2021
E. Final	Enero 2022

Las evaluaciones a las que se someterá el Plan se dividirán, a su vez, en tres grandes tipos:



Evaluación de PROCESO

A través de esta evaluación se medirá el desarrollo de las acciones. Se podrán conocer datos como qué acciones implican más dificultad, cuáles se realizan con mayor velocidad y éxito, cuáles son mejor acogidas, etc. Concretamente, se estudiará:

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- Grado de dificultad percibido.
- Tipo de dificultad y solución emprendida.
- Cambios producidos en las acciones.

Evaluación de RESULTADOS

Consistirá en la medición de los resultados obtenidos en cada una de las acciones individuales (recogidas en las fichas del apartado anterior) y su comparación con los resultados previstos.

Evaluación de IMPACTO

Este tipo de evaluación permitirá hacer una comparación entre la situación inicial (gracias al diagnóstico inaugural) y la situación final. Asimismo, con el impacto se medirá el grado de consecución de los diferentes objetivos a través del análisis de los indicadores.

Entre los principales objetivos a lograr al término del año 2021, se encuentran:

- Adopción, por parte de la dirección, de una gestión organizativa que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades.
- Participación e implicación del personal de **FAUCA** en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades.
- Uso no discriminatorio del lenguaje en la comunicación corporativa.
- Participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos de trabajo y en la toma de decisiones.
- Incremento de la presencia femenina en los cargos directivos o de responsabilidad.
- Implantación de medidas para la prevención de riesgos laborales asociados a las mujeres.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Condiciones laborales igualitarias y equitativas para mujeres y hombres.
- Favorecimiento de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Tras la realización de las pertinentes evaluaciones, desde el Comité de Igualdad se emitirá un informe al respecto, así como sugerencias, medidas correctoras o modificaciones en las acciones propuestas, de creerse oportuno. El informe se difundirá, a través del correo electrónico, a la Secretaría General de **FAUCA** y a su Junta Directiva, a la plantilla, a los miembros del Comité y al personal de las asociaciones empresariales adheridas.

A continuación, se adjuntan los indicadores propuestos para cada una de las áreas de actuación, así como los resultados esperados:

1. Área de ACCESO AL EMPLEO		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Medidas implantadas	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	75%
% Candidaturas contratadas. Mujeres.	$(\text{N}^\circ \text{ mujeres contratadas} / \text{Total contratos}) * 100$	*
% Candidaturas contratadas. Hombres.	$(\text{N}^\circ \text{ hombres contratados} / \text{Total contratos}) * 100$	*

* El porcentaje de mujeres u hombres a contratar no se establecerá simplemente en base al sexo del nuevo personal, sino tanto al sexo como al puesto que vaya a desempeñar. Por lo tanto, se utilizarán los indicadores para una mejor “visualización” del progreso de FAUCA, pero no se establecerán en ellos los objetivos a alcanzar. En este sentido, en cada contratación se tendrá en cuenta el puesto al que aspira la nueva persona y, en función del grado de masculinización o feminización que haya en ese momento en ese tipo de puesto, se decidirá contratar a un hombre o a una mujer (dándose el caso de que ambos partan con las mismas posibilidades de contratación debido a que cuentan con los perfiles idóneos y las competencias necesarias).

2. Área de CONDICIONES DE TRABAJO		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Retribución salarial de hombres y mujeres (por niveles)	$(\text{Retribución media mujeres} / \text{Retribución media hombres}) * 100$	100%
% Medidas implantadas	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	80%

3. Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Medidas implantadas de formación	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	90%
% Mujeres con formación en Igualdad	$(\text{N}^\circ \text{ mujeres formación Igualdad} / \text{Total mujeres}) * 100$	100%
% Hombres con formación en Igualdad	$(\text{N}^\circ \text{ hombres formación Igualdad} / \text{Total hombres}) * 100$	100%
% Medidas implantadas de promoción	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	70%

% de promociones de mujeres realizadas cada año	$(\text{N}^\circ \text{ ascensos mujeres} / \text{Total ascensos}) * 100$	50%
% de candidaturas presentadas de mujeres a la promoción	$(\text{N}^\circ \text{ candidaturas mujeres} / \text{Total candidaturas presentadas}) * 100$	*

*El porcentaje de candidaturas presentadas de mujeres, a procesos de promoción, se espera que sea del 80% del número de mujeres que haya en la plantilla en cada momento. Por ejemplo, con datos del 2018, la plantilla de FAUCA cuenta con 3 mujeres. Se espera que 2 de ellas (80% de 3= 2,4) se presenten al proceso de promoción.

4. Área de ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Medidas implantadas de conciliación	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	90%

5. Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Medidas implantadas	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	80%
% de casos de acoso presentados y resueltos	$(\text{N}^\circ \text{ casos presentados y resueltos} / \text{Total casos presentados})$	100%

6. Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
Indicador	Cálculo	Resultado previsto (2021)
% Medidas implantadas lenguaje no sexista	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	85%
% Medidas implantadas comunicación interna y externa	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} / \text{Total medidas propuestas}) * 100$	85%
Nº de dudas, consultas, sugerencias al Comité	Nº consultas realizadas	>10*

*No se espera un número concreto de dudas o sugerencias, aunque sí se espera que sean lo más cuantiosas posibles. Consideramos que las dudas lógicas derivadas del uso y puesta en práctica del lenguaje inclusivo derivará, al menos, en más de 10 dudas y consulta

10.- PROGRAMACIÓN

El **Plan de Igualdad de Género de FAUCA** se ha diseñado y elaborado entre el 01 de julio de 2018 y el 21 de diciembre de 2018 (6 meses). Su implementación en la organización, así como comienzo de recogida de datos, comienza el 01 de enero de 2019 y finaliza el 31 de diciembre de 2021.

A lo largo de ese período, se establecerán evaluaciones semestrales -siendo la primera en julio de 2019-, además de una evaluación final al término del Plan, que corresponderá a la fecha de enero del año 2022.

En el cronograma anual que se expone a continuación, de manera sintetizada, se puede observar la duración anual de actividades y procesos como la realización del Plan, su vigencia, sus evaluaciones y sus acciones según áreas de trabajo.

Finalmente, cabría destacar que, aunque tanto en el cronograma como en la memoria del proyecto se recogen una serie de acciones u objetivos por ámbito de trabajo, no se descarta la ampliación de las mismas en función del ritmo y grado de desarrollo de **FAUCA**. Para ello, en las evaluaciones semestrales, el Comité de Igualdad decidirá la modificación y/o ampliación de las medidas propuestas.

TAREAS, ACCIONES Y PROCESOS	2018	2019	2020	2021	2022
Realización del proyecto (01/07/2018-21/12/2018)					
Vigencia del Plan (01/01/2019-31/12/2021)					
Evaluaciones intermedias (semestrales)		julio	enero y julio	enero y julio	
Evaluación final (01/01/2022)					
Área de ACCESO AL EMPLEO					
o Revisión proceso selección					
o Formación personas clave selección					
o Paridad CV ante oferta de empleo					
o Acciones visibilidad y ruptura estereotipos					
Área de CONDICIONES DE TRABAJO					
o Definición neutra de categorías profesionales.					
o Revisión clasificación (discriminaciones indirectas)					
Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN					
o Promocionar formación (FAUCA + asociaciones)					
o Formar en Igualdad					
o Mejorar canales de comunicación					
o No discriminación por género o discapacidad					
Área de ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO					
o Evitar reuniones fuera de horario laboral					
o Identificación necesidades conciliación plantilla					
o Campaña sensibilización					
Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO					
o Formación					
o Protocolo					
Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO					
o Análisis canales de comunicación - difusión					
o Manual de comunicación y lenguaje inclusivo					
o Puesta en práctica comunicación					
o Adecuación impresos y comunicaciones					
o Informar en medios digitales FAUCA					

11.- PRESUPUESTO

El proyecto Plan de Igualdad de Género de FAUCA se presenta en la solicitud de convocatoria de subvenciones del Cabildo de Tenerife, destinadas a entidades sin ánimo de lucro para la realización de proyectos que coadyuven al establecimiento de políticas efectivas de Igualdad de género en el territorio Insular.

Gracias a la concesión de la anterior subvención, para el ejercicio 2018, se puede ejecutar el proyecto, siendo las cuantías y partidas especificadas las siguientes:

GASTOS	IMPORTE	INGRESOS	IMPORTE
Consultoría externa	12.000 €	Subvención del Cabildo Insular de Tenerife	14.000 €
Gastos de personal	2.000 €		
TOTAL	14.000 €	TOTAL	14.000 €

12.- GLOSARIO



Acción positiva: También conocida como discriminación positiva. Se trata de una medida, o un conjunto de ellas, que se dirigen hacia un grupo determinado de personas. Estas medidas tratan de reducir, eliminar, prevenir y/o compensar las desventajas con las que cuenta ese grupo resultantes de actitudes, comportamientos o estructuras ya existentes.

Acoso sexual: Comportamiento discriminatorio de naturaleza sexual o por connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres, vulnerando sus derechos. Es un comportamiento, de naturaleza verbal o física, que tiene el propósito de atentar contra la dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género: Estudio de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en ámbitos como los índices de participación, el acceso a los recursos, el control de activos o el poder en la toma de decisiones, debidas a los roles de género tradicionalmente asignados.

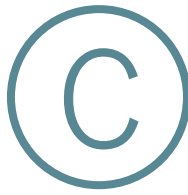
Androcentrismo: Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.



Barreras invisibles: Impedimentos con los que cuentan las mujeres que impiden su capacitación plena, especialmente en la toma de decisiones y en la participación en la sociedad, resultantes de las expectativas, normas y valores que se les han asignado.

Brecha de género: Se refiere a cualquier diferencia entre tasas masculinas y femeninas relativas a cualquier ámbito o actividad. Es decir, independientemente del campo de estudio, diferencias en base al género.

Brecha salarial: Diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya sea por el desempeño de trabajos iguales o la producida por los trabajos “feminizados”.



Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje que aporta recursos e instrumentos para actualizar conocimientos, destrezas y competencias. En el caso de la capacitación en género, se alude a la formación necesaria en las organizaciones e instituciones para incorporar la perspectiva de género en sus procedimientos, políticas, actuaciones, etc.

Se trata de un proceso de desarrollo de capacidades personales que permita una activa participación y poder de decisión sobre la vida propia en términos económicos, sociales y políticos.

Conciliación: Conjunto de condiciones necesarias para garantizar un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Introducción de sistemas de permisos familiares y parentales, de atención a la infancia, de atención a personas de edad avanzada y a la creación de un entorno de trabajo que facilite la combinación, tanto a hombres como mujeres, de la combinación del trabajo y las responsabilidades familiares.

Corresponsabilidad: Acto que implica compartir la responsabilidad de las situaciones entre mujeres y hombres. Las personas corresponsables en una tarea, situación o acción determinada poseen los mismos deberes y derechos.

Cosificación: Concepción de la mujer, o de su imagen, como un producto u objeto. Normalmente se realiza la cosificación sexual de las mujeres, utilizando su imagen como objeto sexual.

Cuota: Proporción de puestos, escaños o recursos, entre otros, que se atribuyen a un colectivo específico con la finalidad de corregir desequilibrios – en el caso de las mujeres, estructurales- y contribuir a la igualdad en el acceso a oportunidades de formación o de puestos de trabajo.



Derechos reproductivos: Derecho de la persona -o la pareja- a decidir libre y responsablemente cuántos descendientes tener. Derecho a disponer de la información y medios para llevarlo a cabo, así como derecho al mayor acceso a información sobre salud sexual y procreación.

Discriminación directa: Situación en la que una persona es tratada desfavorablemente, o menos favorablemente, por razón de sexo.

Discriminación indirecta: Aquella que se derive de situaciones, disposiciones, criterios o prácticas que, aunque a priori parecen neutras, desplazan a una posición de desventaja a uno de los sexos con respecto al otro.

Discriminación positiva: Medidas aplicadas con el fin de paliar la discriminación entre diferentes colectivos sociales.



Empoderamiento: Término acuñado en 1995, en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing. Fomento del aumento de la participación de las mujeres en las tomas de decisiones y en el acceso al poder. Hacer poderosa o fuerte a una persona a través de la capacitación y reconocimiento de sus aportaciones.

Equidad (entre hombres y mujeres): Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. La equidad puede responder a un trato igualitario o diferente, pero que resulte equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Para conseguir la equidad entre dos sexos, si uno de ellos parte en desventaja en ciertos aspectos, la consecución de la equidad se derivará de la aplicación de medidas diferentes. Medidas diferentes que se traducen en Igualdad.

Esteretipos: Conjunto de creencias y representaciones generalizadas que se poseen acerca de un grupo concreto de personas con determinadas características. En el ámbito de la Igualdad se emplea el término de manera peyorativa, ya que se tratan de creencias ilógicas que requieren de la sensibilización, reflexión y educación para ser erradicadas.



Feminismo: Movimiento social, político y corriente de pensamiento que reivindica la Igualdad entre hombres y mujeres. Persigue la eliminación de los desequilibrios socioculturales que existen por razón de sexo.

Feminización de la pobreza: Tendencia a la incidencia y predominio de situaciones de pobreza entre las mujeres.

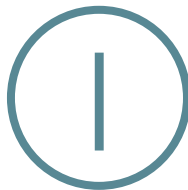


Género: Construcciones sociales y culturales, influidas por la región y por el período histórico y sin relación con las características biológicas, cambiantes a lo largo del tiempo, aprendidas, que establecen aquellas características, comportamientos y “papeles” propios de hombres y mujeres. Depende de cuestiones amplias como el contexto socioeconómico,

cultural, político, la edad o la etnia. El género se refiere a roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad, en una época determinada, considera apropiados para hombres o mujeres. Por lo tanto, el género determina qué se espera de una persona, qué se le “permite” o qué se le valora en función de si se trata de un hombre o una mujer.



Horario flexible: medidas laborales que ofrezcan un abanico de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, las rotaciones, los turnos y los horarios.



Igualdad de oportunidades: Principio por el cual mujeres y hombres poseen las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Persigue la mejora de la situación personal tanto de mujeres como de hombres, de forma que puedan desarrollar de forma plena sus capacidades. Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Ausencia de discriminación -directa o indirecta- por razón de sexo.

Igualdad entre mujeres y hombres: Situación en la que hombres y mujeres son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar sus propias decisiones, sin barreras ni limitaciones por los roles tradicionales. Situación, además, en la que se valoran por igual las conductas, necesidades, condiciones, motivaciones y aspiraciones de mujeres y hombres.

Indicadores de género: Baremos a través de los cuales es posible establecer la comparación entre hombres y mujeres para determinados ámbitos de la vida, tanto pública como privada.

Invisibilización: Fenómeno por el cual el papel de las mujeres y sus aportaciones en la historia de la humanidad han sido excluidas u ocultadas. Es una consecuencia de la desigualdad existente entre mujeres y hombres.



Machismo: Actitud de prepotencia de los varones con respecto a las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón.

Maltrato (hacia mujeres): Violencia ejercida contra las mujeres. Tratar con crueldad, dureza y desconsideración.

Matriarcado: Organización social, tradicionalmente atribuida a algunos pueblos primitivos, en la que el mando corresponde a las mujeres.

Micromachismo: Expresiones, actitudes, acciones, comportamientos sutiles que refuerzan las concepciones machistas, estando aceptadas o normalizadas en la sociedad.

Misoginia: Aversión a las mujeres.



Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones, entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la vida.

Patriarcado: Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe en cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje. Predominio o mayor autoridad del varón en una sociedad o grupo social. Desigualdad entre géneros a favor del hombre, donde tiene más importancia lo que se considera masculino.

Perspectiva de género: Toma en consideración, de manera sistemática, de las diferentes condiciones, situaciones y necesidades particulares de hombres y mujeres en las diferentes esferas de la vida y en los distintos ámbitos de intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Plan de Igualdad: Documento en el que se plasman los objetivos y estrategias para la consecución de la Igualdad efectiva. Se recogen las medidas y prácticas para su consecución, además de los instrumentos necesarios para seguimiento y evaluación de los objetivos.



Roles de género: Normas sociales y de conducta que forman parte de una cultura específica y que son ampliamente aceptadas por la sociedad como apropiadas para uno u otro sexo. Los roles de género suelen designar cuáles son las responsabilidades y tareas que le corresponden a cada sexo.



Segregación horizontal: Concentración de mujeres (u hombres) en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres (u hombres) en grados y niveles específicos de responsabilidad.

Sexismo: Término empleado para designar comportamientos y estereotipos basados en el sexo, en el que se presupone que uno de los sexos es superior al otro (siendo su uso más

frecuente el de la superioridad del hombre con respecto a la mujer). Dichos comportamientos se traducen en prácticas discriminatorias.

Sexo: Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que provienen desde el nacimiento y que, tradicionalmente, han distinguido a hombres y mujeres.

Sororidad: Solidaridad y alianza entre mujeres para apoyarse, defenderse y luchar contra la discriminación y problemas compartidos por el mero hecho de ser mujeres.



Techo de cristal: Discriminación vertical, es decir, discriminación que impone límites en las posibilidades de ascenso en el mundo laboral a las mujeres. El techo de cristal refleja la discriminación que sufren las mujeres a la hora de desempeñar puestos relacionados con la toma de decisiones.

Transversalidad: Estrategia metodológica que considera las implicaciones que tiene, tanto para hombres como para mujeres, la aplicación de cualquier acción. La transversalidad, por lo tanto, busca diseñar y planificar las acciones, para cualquier ámbito, de una forma que asegure beneficiar a mujeres y hombres de una manera equitativa y de forma que se reduzcan las desigualdades y se redistribuya el poder.



Violencia de género: Acto perjudicial en contra de la voluntad de una persona, estando dicho acto basado en las diferencias socialmente adjudicadas (sexo) entre mujeres y hombres. Dado que por razones sociales y culturales existen relaciones asimétricas de poder en favor del hombre, este tipo de violencia está dirigido, principalmente, hacia las mujeres.

Violencia sexual: Todo acto sexual (o intento de él) en contra de la voluntad de la persona. Este tipo de violencia también contempla los comentarios e insinuaciones no deseadas.

Visibilización: “Hacer visible” el papel de las mujeres y sus aportaciones. Incorporación de las mujeres a la historia. Reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en la vida con la finalidad de que haya una igualdad entre el trato recibido por hombres y mujeres.

13.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Glosario “100 palabras para la Igualdad”, Comisión Europea.
- Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Glosario de Igualdad de Género, Centro de capacitación ONU Mujeres.
- Glosario de términos de políticas de igualdad, Universitat de València.
- Glosario de términos relacionados a enfoque de igualdad de género, Save the Children.
- Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas, Instituto Canario de la Mujer.



Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, Instituto de la Mujer.