



PLAN DE ACCIÓN

PARA LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

INTRODUCCIÓN :

La Casa de Velázquez está implementando un plan de acción con el fin de consolidar, en la cultura institucional, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Esta iniciativa se inscribe en el marco de la ley de transformación de la Administración de 6 de agosto 2019. Tiene como objetivo reforzar y estructurar las acciones en favor de la igualdad y de la lucha contra las violencias.

Para su elaboración, el plan de acción presentado se adapta a las circunstancias de un establecimiento francés en el extranjero, sometido a una doble legislación en cuanto a derecho laboral y que emplea personal con diversos estatutos : funcionarios con una misión fuera de Francia, expatriados o con contrato local, funcionarios en comisión de servicio, contratados de derecho público, personal de derecho local.

Para dar una dimensión política impactante a este plan y garantizar la eficacia de un diálogo social estructurado, se presentará ante los órganos de representación del personal CT y CHSCT, antes de su propuesta al Consejo de administración de la institución para su aplicación.

Finalmente, este plan plurianual se articula con un propósito más ambicioso, ya iniciado por la institución. Lo acompañan una política ecoresponsable y un plan estratégico de formación para los próximos años. Estos tres elementos constituyen una base sólida, necesaria para una institución que se quiere adaptarse a los cambios sociales dándoles a sus empleados el bienestar necesario para que puedan cumplir con sus cometidos.

MÉTODO :

El plan se basa en las pautas dadas por los servicios de la DGESIP en octubre de 2020. Se sustenta en 4 ejes :

- Eje nº1 : Análisis, prevención y ajuste de la brecha salarial ;
- Eje nº2 : Garantía de igualdad de acceso para hombres y mujeres a los cuerpos, categorías y empleos ;
- Eje nº3 : Conciliación entre vida personal y vida profesional ;
- Eje nº4 : Lucha contra las violencias sexuales y sexistas, el acoso y la discriminación.

El plan presentado detalla :

- Una descripción exhaustiva de la situación actual* que servirá de punto de partida para el plan de acción.

Y para cada uno de los ejes :

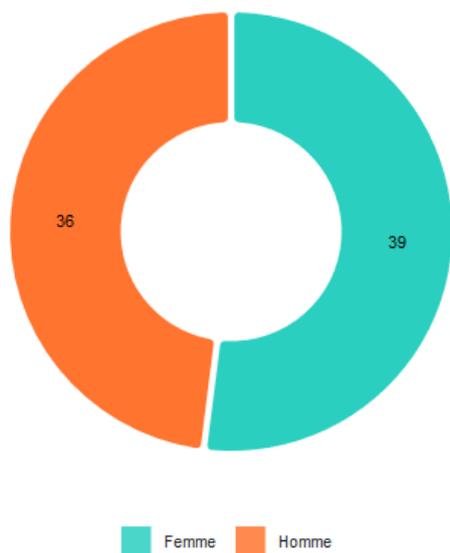
- las medidas adoptadas o en las que la institución se quiere comprometer.
- los objetivos a alcanzar, la posible documentación y el calendario para su aplicación.

**Los análisis presentados derivan de la base de datos sociales y del Informe social único (RUS) 2020. El RSU, que sustituye al Balance social, se implementó con la ley de transformación de la administración pública. Desde 2014, el balance social de la institución presenta datos por género.*

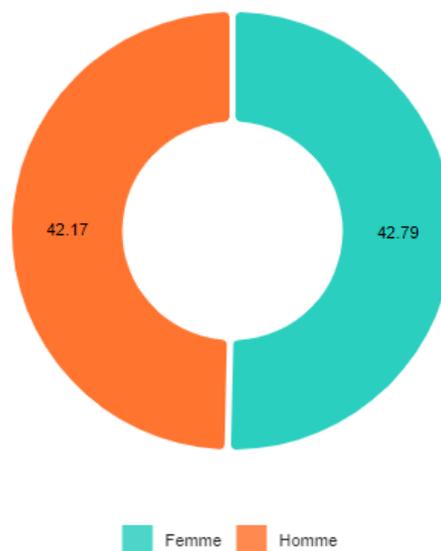
I – DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

A / PLANTILLA (a 31/12/2020)

PLANTILLA TOTAL

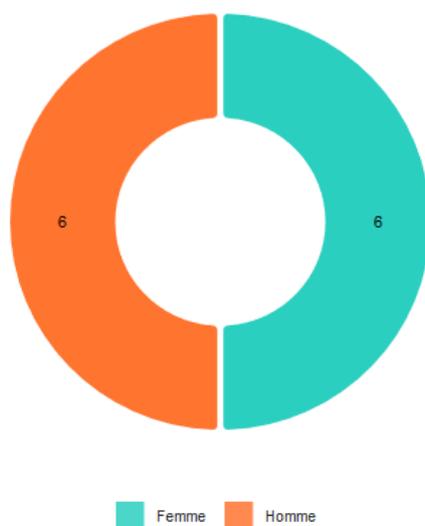


MEDIA DE EDAD

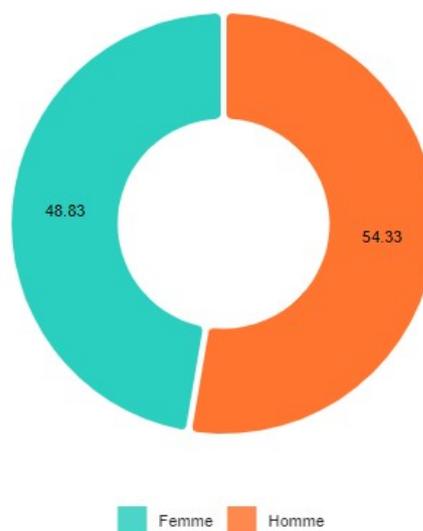


PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO

PLANTILLA

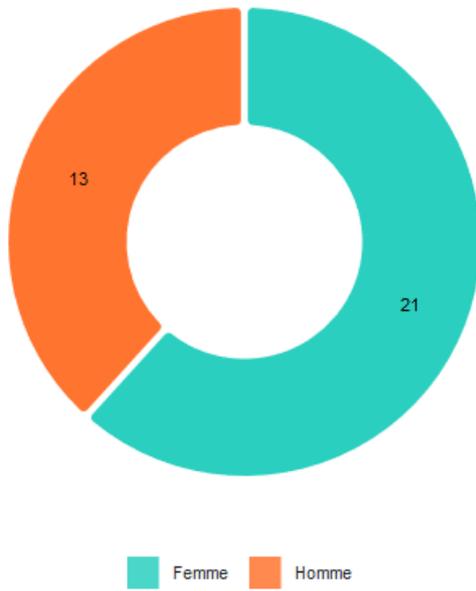


MEDIA DE EDAD

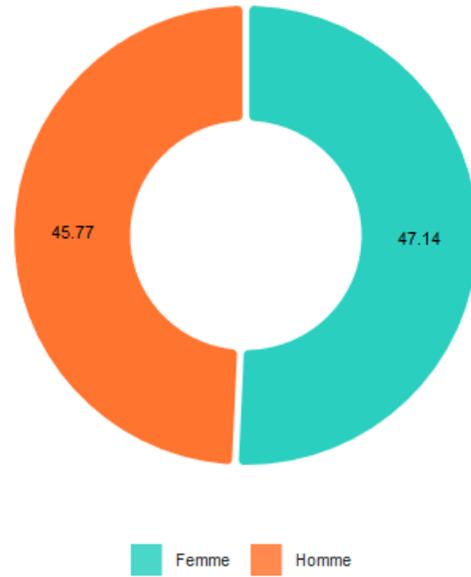


ADL (entre los cuales, investigadores « Bataillon » y contratos con cargo a recursos propios)

PLANTILLA

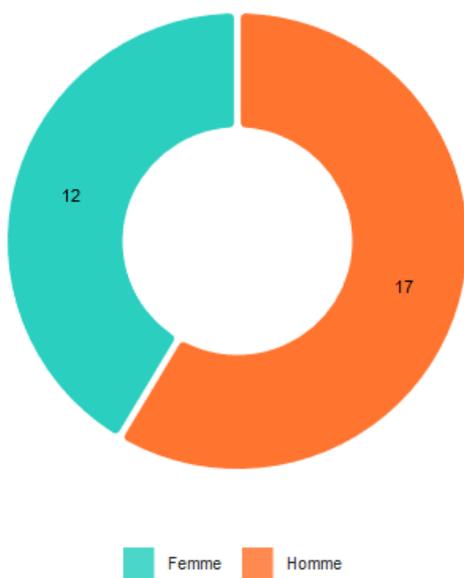


MEDIA DE EDAD

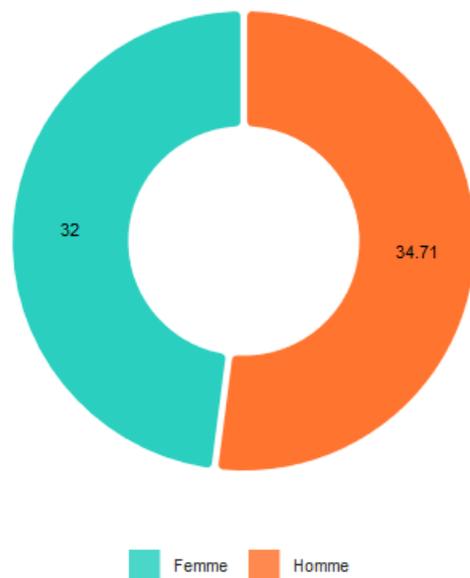


MIEMBROS (AFM y EHEHI)

PLANTILLA



MEDIA DE EDAD



B / RETRIBUCIÓN

Funcionarios

Elementos para la retribución

- **Salario indiciario**

Los funcionarios reciben una remuneración en base al decreto 67-290 de 28 de marzo de 1967.

El personal directivo y administrativo percibe un salario indiciario según su grado.

Al personal contractual de derecho público se les asigna un grado.

Los miembros del AFM perciben el salario indiciario de los profesores cualificados de grado inicial en el primer escalón.

Los miembros contratados de l'EHEHI perciben el salario indiciario de los profesores cualificados de grado inicial en el primer escalón.

Los miembros funcionarios de l'EHEHI perciben el salario indiciario de los profesores cualificados de grado inicial en el escalón que les corresponda, con el índice máximo de aumento 498.

La retribución percibida en base al decreto 67-290 de 28 de marzo de 1967 excluye cualquier tipo de bonificación.

- **Indemnización de residencia en el extranjero (IRE)**

Los funcionarios perciben una indemnización de residencia en el extranjero, cuyo grupo depende del puesto desempeñado o del grado.

Los miembros del AFM se incluyen en el grupo 13, los miembros contratados de l'EHEHI en el grupo 11 y los miembros funcionarios de l'EHEHI en el grupo 10.

- **Incremento y suplemento familiar**

Los agentes con niños a su cargo, o casados o en régimen de unión de hecho, pueden percibir un incremento y/o un suplemento familiar bajo ciertas condiciones (condición de nivel de sueldo de la pareja para el suplemento familiar, condición de edad, de escolarización de los niños para el incremento).

En base al decreto 67-290 de 28 de marzo de 1967, no se evidencia ninguna diferencia salarial entre hombres y mujeres.

La cuantía de la IRE y los incrementos familiares se definen y se vuelven a evaluar (al alza o a la baja) por orden del Ministerio de Asuntos exteriores.

Detalle de la masa salarial de los funcionarios

	Total 2020	De 01/01/2020 a 31/08/2020			De 01/09/2020 a 31/12/2020		
		Total 1	H	M	Total 2	H	M
Masa salarial en 2020	3 616 778,63	2 441 739,86	26	15	1 172 038,77	22	18
Salario indiciario	1 261 319,32	885 187,75	26	15	376 131,57	22	18
Indemnización por residencia en el extranjero	1 526 742,19	1 049 509,35	26	15	477 232,84	22	18
Incrementos familiares	118 512,47	82 223,04	6	2	36 289,43	6	2
Suplementos familiares	39 928,78	25 782,85	8	0	14 145,93	7	3

Evolución de la retribución de los funcionarios :

- Salario indicionario : ninguna evolución del punto porcentual en 2020
- Evolución de la IRE en 2020 :

2020	%	date
évolution IRE	-0,44	01/04/20
	0,55	01/07/20
	-0.95	01/10/20

Diferencia salarial entre hombres y mujeres en % : 0

Personal de derecho local

Elementos para la retribución

- **Sueldo base**

El personal de derecho local depende de un convenio colectivo de derecho español « XIII convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. »

El salario base de los empleados se establece en función de su categoría de contratación, siguiendo una tabla salarial establecida en el convenio colectivo.

- « **Paga extra** »

El convenio colectivo prevé una remuneración en 15 meses.

- **Las primas**

- La prima de transporte : todos los empleados perciben una prima de transporte prevista en el convenio colectivo (importe de la prima de transporte : 72,43 euros)
- Otras primas : otras primas se atribuyen como complemento del salario base en función del empleo ocupado por el agente (prima de cualificación, prima de idioma u otro).

Detalle de la remuneración de los empleados de derecho local (excepto investigadores)

2020	Sueldo base anual medio	Primas (media)	Salario bruto anual medio
HOMBRES	19 881,31	6 523,73	26 405,04
MUJERES	20 579,42	6 891,73	27 471,15
TOTAL	20 230,37	6 707,73	26 938,10

C / ACCESO AL EMPLEO, FUNCIONES, INSTANCIAS.

- **Contratación**

Difusión: Se publican todas las vacantes de la institución en la página del gobierno francés de Empleo público (<https://place-emploi-public.gouv.fr/>), y/o en el portal Galaxie, y/o en la página web de la institución.

Los empleos cubiertos a través de concurso público siguen la normativa del MESRI en cuanto a tramitación.

La contratación para los puestos de mandatarios están sometidos al dictamen de los distintos Consejos. Se organizan comisiones y jurados para cada contratación.

- **Cargos directivos o jefe de servicio**

El análisis, en cuanto a acceso a los cargos directivos, presentan un resultado satisfactorio en 2020. Entre los 8 cargos de jefe de servicio, el 50 % lo ocupan mujeres.

- **Promociones, acceso a cuerpo, grados, tablas de empleo**

Para los funcionarios, las diversas posibilidades de ascenso siguen las líneas directrices de gestión del MESRI : promoción según tabla de ascensos, examen profesional, listas de aptitudes o a través de oposiciones.

Para el personal de derecho local, las decisiones individuales se toman a propuesta de los jefes de servicio, en función de la evolución del puesto y de las posibilidades presupuestarias.

- **Composición de las instancias**

A 31 de diciembre de 2020, se observa un equilibrio en todos los Consejos

➤ Consejo de administración

Total mujeres	Total hombres	Mujeres	Hombres
9	8	52,94 %	47,06 %

➤ Consejo científico (composición 2017 - pendiente de renovación)

Total mujeres	Total hombres	Mujeres	Hombres
8	10	44,44 %	55,56 %

➤ Consejo artístico

Total mujeres	Total hombres	Mujeres	Hombres
10	10	50,00 %	50,00 %

➤ Comité Técnico

Total mujeres	Total hombres	Mujeres	Hombres
3	3	50,00 %	50,00 %

➤ CHSCT

Total mujeres	Total hombres	Mujeres	Hombres
3	3	50,00 %	50,00 %

➤ Delegados sindicales representantes del personal local

2 hombres y 1 mujer

D / SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PROFESIONAL Y VIDA PERSONAL

En 2020, se firmaron 2 acuerdos : una carta para la implementación del teletrabajo y otro, para la organización de la jornada de trabajo y flexibilidad horaria para el personal de derecho local.

Cabe señalar que, en España, una ley adoptada en 2019 (« *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*») contempla un abanico de medidas protectoras para los empleados con niños a cargo. Se les facilita, por ejemplo, el acceso al teletrabajo, o se prolonga el permiso por paternidad (16 semanas a partir de 01/01/2021)

E / SITUACIÓN ACTUAL DE LA LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y SEXISTAS, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Desde 2013, se ha nombrado, entre los empleados, a un referente para la igualdad hombres/mujeres. Desde la fecha, no se ha tenido conocimiento de ninguna denuncia de este tipo.

II – PLAN DE ACCIÓN

Las acciones que se tendrán que emprender, inscritas en este plan, se decidieron después de consultar con todo el personal de la Casa de Velázquez. Para ello, se ha habilitado un « buzón de sugerencias » para que cada uno pueda opinar sobre este tema.

El plan de acción gira entorno a 4 ejes :

- Eje nº1 : Análisis, prevención y ajuste de la brecha salarial ;
- Eje nº2 : Garantía de igualdad de acceso para hombres y mujeres a los cuerpos, categorías y empleos ;
- Eje nº3 : Conciliación entre vida personal y vida profesional ;
- Eje nº4 : Lucha contra las violencias sexuales y sexistas, el acoso y la discriminación.

Para cada uno de estos ejes, el plan contempla :

- un análisis de la situación actual

El análisis de la situación actual tiene como objetivo hacer un balance de las acciones iniciadas o definir los puntos perfectibles.

- Objetivos

Los puntos perfectibles identificados permiten definir los objetivos a alcanzar.

- Acciones

Para alcanzar los objetivos, se implementarán acciones concretas. Para cada una de ellas, se ha elaborado un documento y un calendario. Cada año, se presentará ante las instancias de representación el seguimiento de las acciones, así como el RSU (informe social único).

Eje n°1 : Análisis, prevención y ajuste de la brecha salarial

Análisis de la situación actual :

- Funcionarios : la paga de los funcionarios, en base al decreto de 1967, permite de por sí evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres y respeta el principio de « igual trabajo, igual salario ». Sin embargo, un análisis más detallado sobre el pago de los incrementos familiares y del suplemento familiar permite destacar que los hombres son mayormente beneficiarios de dichas prestaciones.

Además, la contratación de los miembros nos demuestra que entre los 9 funcionarios contratados en 2020, 8 son hombres. Los funcionarios suelen estar más « asentados » (pareja, niños) en lo que se refiere a vida familiar. Por lo tanto, nos viene a la mente la pregunta « el hecho de ser madre es un obstáculo para la candidatura y la expatriación ? »

- Personal local : el análisis permite destacar que existe poco desequilibrio entre la remuneración de hombres y mujeres. El leve desequilibrio se debe al hecho de que la mayor parte de las mujeres ocupan puestos administrativos mejor remunerados (el 70 % de los 10 sueldos más altos son de mujeres). Si bien los sueldos base están regulados y fijados en el convenio colectivo, la atribución de las primas depende de la política de la institución.

Objetivo :

Mantener y garantizar una igualdad de trato en cuanto a remuneración. Identificar los desajustes y tomar las medidas necesarias. Mejorar la transparencia y hacer un esfuerzo de comunicación para levantar las trabas relacionadas con la expatriación para las madres.

Acciones

n.º	ACCIÓN	ACTOR	DOCUMENTACIÓN	CALENDARIO
1.1	Realizar anualmente análisis detallados sobre sueldos mujeres/hombres para reforzar el análisis realizado en 2020	RH	análisis	2021
1.2	Realizar estadísticas de género en lo relativo a ascensos y primas para los ADL	RH	análisis	2021
1.3	Estudiar la viabilidad de de una reforma de los ADL para favorecer la transparencia, simplificando las primas	RH	análisis	2022
1.4	Mejorar la previa comunicación y transparencia sobre la remuneración, cobertura social, escolaridad de los hijos... para los miembros.	RH / COMM	Guía de bienvenida para los miembros	2022

Eje n°2 :

Garantía de igualdad de acceso para hombres y mujeres a los cuerpos, categorías y empleos

Análisis de la situación actual :

En el análisis de la situación en 2020, se observa una situación satisfactoria en este sector :

➤ Contratación:

- Por primera vez este año, hombres y mujeres ocupan a partes iguales los puestos de jefes
- Los empleados de derecho local son mayormente mujeres, sobre todo en los puestos administrativos.
- La paridad no se respeta totalmente en los puestos de miembros, sobre todo entre los miembros de l'EHEHI. Un caso similar ocurrió en 2019 en la AFM.
- En todas las instancias, se respeta la paridad.

➤ Ascensos :

- En 2020, los ascensos (lista de aptitud, oposiciones, cambio de categoría) han beneficiado mayormente a las mujeres.

Objetivo:

Garantizar el mantenimiento, a largo plazo, de la paridad e igualdad en cuanto a contratación y evolución profesional.

Acciones

n.º	ACCIÓN	ACTOR	DOCUMENTACIÓN	CALENDARIO
2.1	Exponer la política RRHH a favor de la igualdad mujeres/hombres en el texto de las convocatorias y ofertas de empleo	Servicios administrativos	Convocatorias / Ofertas de empleo	2021
2.2	Reflexión sobre la creación de una comisión paritaria para la evolución y el ascenso del personal local	RRHH	análisis	2022
2.3	Mantener una política a favor de la promoción de los agentes del Estado, conforme con las directivas de gestión del MESRI	Dirección	aprobación de las LDG	2021
2.4	Definir un marco referencial en base a estándares europeos para los/las investigadores/as con contrato local	Servicios administrativos EHEHI	Procedimientos para las convocatorias	2021 o 2022

Eje nº3 : Conciliación entre vida personal y vida profesional

Análisis de la situación :

La Casa de Velázquez ha implementado dos medidas importantes en 2020 :

- una carta de teletrabajo a modo de prueba, durante un año, antes de la crisis sanitaria;
- un acuerdo sobre la organización del trabajo para el personal local y la implementación de un flexibilidad horaria.

Cabe destacar que la crisis sanitaria ha sido un acelerador en el desarrollo masivo del teletrabajo, para el cual la institución ya era precursora en España, con una carta adoptada en febrero de 2020.

Por otra parte, el Estado español ha introducido en la ley medidas para la igualdad de trato entre mujeres y hombres (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*). El texto contempla, en particular, que las empresas de más de 50 empleados tengan la obligación de establecer un plan de igualdad entre hombres y mujeres.

Otra medida destacable : la institución incluyó, en 2015, en su reglamento interno, para el personal local, el derecho a ausencia justificada por hijo enfermo (3 días/año) que no contemplaba el convenio colectivo.

Objetivo :

Seguir y hacer que las acciones emprendidas perduren, e implementar nuevas acciones posibles.

Acciones :

n.º	ACCIÓN	ACTOR	DOCUMENTACIÓN	CALENDARIO
3.1	Reforzar la flexibilidad horaria Estudio sobre la posibilidad de aplicarla a los funcionarios (excepto jefes de servicio)	RRHH	Modificación RI no estatutario	2021
3.2	Dar perennidad a la carta sobre el teletrabajo y reforzarla	RRHH	carta	2021
3.3	Integrar la igualdad mujeres/hombres en la formación continua, acciones de sensibilización	RRHH	formaciones	2021
3.4	Elaborar una carta de buena conducta que favorezca la conciliación vida profesional / vida personal (horarios de reuniones, envío de emails, desconexión...)	RRHH	carta	2022
3.5	Implementar un dispositivo de donación de días libres para ayudar a los agentes con niños con enfermedades graves	RRHH	protocolos	2021 o 2022
3.6	Dedicar espacios para los padres con niños pequeños de paso por la institución (espacios de lactancia, cambiador...)	Servicios administrativos	Compra y protocolo	2021
3.7	Dentro de la acción social, estudiar la posibilidad de negociar acuerdos con guarderías locales.	RRHH	análisis	2021 o 2022

Eje nº4 : Lucha contra las violencias sexuales y sexistas, el acoso y la discriminación

Análisis de la situación actual :

Un miembro del personal ha sido nombrado referente «igualdad hombres/mujeres » en 2013. Desde esa fecha, la institución puede alegrarse de no haber tenido noticia alguna de violencias sexuales, acoso, o discriminación. Sin embargo, es necesario reforzar la comunicación y los mecanismos de denuncia previstos por el decreto nº2020-256 de 13 de marzo de 2020.

Objetivo :

Mantener la situación actual reforzando las acciones de comunicación y estableciendo los protocolos adecuados.

Acciones :

n.º	ACCIÓN	ACTOR	DOCUMENTACIÓN	CALENDARIO
4.1	Implementar un dispositivo para la denuncia de actos de violencia, de discriminación, de acoso moral o sexual, o comportamientos sexistas, de acuerdo con las disposiciones del decreto nº 2020-256 de 13 de marzo 2020	RH COM	Protocolos / implementación e información sobre el protocolo	2021
4.2	Reorganizar y enriquecer el informe social único con más datos desglosados por sexo	RRHH	Informe Social Único (RSU)	2020
4.3	Proponer acciones de comunicación para el personal (Ej : con motivo del 8 de marzo / retratos de antiguas miembros, etc)	COM	Al menos 1 acción / año	2021
4.4	Proponer formaciones para permitir a los agentes identificar y actuar frente a las violencias sexuales y sexistas, al acoso y a la discriminación (racismo, homofobia, antisemitismo...)	RRHH	Proponer y organizar formaciones adaptadas	2022