

### **III. Objectius del II Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat.**

Realitzat l'anàlisi i el diagnòstic de la situació sobre l'estructura del personal en l'Administració de la Generalitat, inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest II Pla d'Igualtat, es proposen els següents objectius.

#### **1. Objectiu general.**

Aconseguir la igualtat de sexe per mitjà de la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

#### **2. Objectius específics.**

1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.
3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
4. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.
5. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.
6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.
7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
8. Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.
9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

### **IV. Accions i mesures del II Pla d'Igualtat**

Amb la finalitat de complir els objectius previstos en el II Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, s'estableixen una sèrie d'accions concretes para cada un dels objectius específics definits:

#### **Objectiu 1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'Igualtat.**

**Mesura 1.1.** Impulsar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, relatius al personal

**Mesura 1.2.** Revisar les denominacions dels llocs de treball amb llenguatge igualitari i eliminar els caires de gènere

**Mesura 1.3.** Elaborar un qüestionari per a conèixer el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i coresponsabilitat vigents, dirigit al personal de l'àmbit del present Pla

**Mesura 1.4.** Creació d'un Òrgan de Coordinació de les Unitats d'Igualtat.

**Objectiu 2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.**

**Mesura 2.1.** L'Administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, si és el cas, comitès de persones expertes o comitès consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. Aquest principi s'aplicarà també a l'assignació dels càrrecs qualificats: Presidència i Secretaria.

**Mesura 2.2.** Es tendirà a la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.

**Objectiu 3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.**

**Mesura 3.1.** Les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió i promoció interna inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es troben infrarepresentades.

**Mesura 3.2.** Elaborar un Informe d'Impacte de Gènere en la publicació de cada Oferta Pública d'Ocupació, tal com s'estableix per a l'Administració General de l'Estat en l'article 53 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i homes.

**Mesura 3.3.** Les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu hauran d'acompanyar-se d'una anàlisi interna que incloga, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés, i les aprovades en cada una de les proves realitzades.

**Mesura 3.4.** La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, existisca una infrarepresentació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'homes, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.

**Mesura 3.5.** En la tramitació de concursos per a la provisió de llocs de treball amb rang de direcció, es calcularan els següents valors referits al moment de la convocatòria:

A. Proporció (%) per sexe respecte del total de les persones en actiu en el o, si és el cas, els cossos, agrupacions professionals funcionals o escales afectats per la convocatòria.

B. Proporció (%) per sexe respecte de les persones titulars de llocs del mateix rang que els convocats.

Abans d'aplicar els criteris de sorteig o primera lletra del cognom, en el cas que la diferència entre les dades de l'apartat A i el B, fóra superior a 10 punts percentuals per al sexe femení, la convocatòria preveurà que els empats es dirimiran a favor del sexe esmentat, per considerar-se que existeix infrarepresentació.

**Mesura 3.6.** Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

**Mesura 3.7.** Es revisarà la documentació relacionada amb els processos de selecció, accés i provisió amb l'objectiu de sistematitzar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat (clàusules de desempat, representació equilibrada, inclusió de temes d'igualtat en temaris, situació d'embaràs i part de les dones al llarg del procés selectiu) adaptant-la en cas necessari.

**Mesura 3.8.** S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball per mitjà del sistema de lliure designació, segons la tipologia de lloc de treball, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació.

**Mesura 3.9.** Articular mesures en els processos de promoció per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats com ponderar el temps que la persona candidata haja romàs en situació d'excedència, reducció de jornada, o altres permisos relacionats amb la conciliació.

**Mesura 3.10.** Les treballadores que formant part d'una borsa de treball temporal siguin crides per a l'adjudicació d'una plaça vacant o contracte i estiguen en les primeres sis setmanes obligatòries de la llicència per maternitat, podran sol·licitar a la conselleria o organisme a què es trobe adscrit el corresponent lloc de treball la seua reserva, fins que aquestes finalitzen

**Mesura 3.11** En els cursos dirigits a formar personal directiu es reservaran a les dones, com a mínim, un 50% de les places oferides, a fi de potenciar el seu accés a llocs de major responsabilitat.

#### **Objectiu 4. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.**

**Mesura 4.1.** Realitzar, a través de la Conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat, campanyes de sensibilització dirigides a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació i la coresponsabilitat.

**Mesura 4.2.** En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguin al·legades i justificades fefaentment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que poguera presentar-se per a l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdós responsabilitats, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.

**Mesura 4.3.** En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius, tindran prioritats en l'elecció de destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de la situació que poguera generar-se després de la materialització del procés esmentat, ponderant-se en l'elecció esmentada les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adequada prestació del servei públic.

**Mesura 4.4.** Elaboració i difusió d'una "*Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en l'Administració de la Generalitat*", per a millorar la informació del personal i de la gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existent en l'Administració de la Generalitat en matèria de conciliació, a fi de fomentar-ne el coneixement i afavorir-ne la utilització.

**Mesura 4.5. Concedir** autorització per a flexibilitzar l'horari pel temps indispensable perquè el personal funcionari amb fills o filles en edat escolar puguin assistir a les tutories del centre, quan aquestes hagen de ser en el tram d'horari fix de treball.

**Mesura 4.6.** Les persones amb filles i fills menors de 14 anys (edat pediàtrica) tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances i dies per assumptes particulars durant els períodes no lectius dels mateixos. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seua persones majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals en situació de dependència

**Mesura 4.7.** Es coordinaran en totes les Conselleries els criteris sobre la flexibilitat horària o la concessió de permisos per deure inexcusable relacionat amb l'atenció i cures a menors, dependents i persones amb diversitat funcional.

**Mesura 4.8.** Fomentar l'exercici coresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en coresponsabilitat.

**Mesura 4.9.** Estudiar mesures que permeten l'atenció a descendents de segon grau.

**Mesura 4.10.** Es promourà que tots els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar (sense perjudic del que disposa l'art. 66.g) de la LOGFPV)

**Mesura 4.11.** S'informarà periòdicament, sobre els cursos de formació oferits, a aquelles persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant de la seua reincorporació al lloc de treball (sense perjudic del que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV)

**Mesura 4.12.** Les mesures incloses en aquest Objectiu, no previstes en la normativa vigent però que puguin afectar-la, s'incorporaran progressivament a les disposicions que puguin ser aprovades en aquesta matèria.

**Objectiu 5. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.**

**Mesura 5.1.** Prèviament a la realització de qualsevol curs de l'IVAP, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.

**Mesura 5.2.** Fomentar entre tot el personal de l'Administració de la Generalitat la realització de cursos en matèria d'igualtat, a través del seu reconeixement, com a mèrit, quant a la promoció professional.

**Mesura 5.3.** En el termini d'1 any, després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguin establir-se, s'haurà d'acreditar la realització d'un curs igual o superior a 20 hores referit a la sensibilització en matèria d'igualtat de dones i homes i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

**Mesura 5.4.** Totes les persones que ocupen llocs en matèria de personal o formen part de tribunals de selecció o comissions de valoració, hauran de realitzar cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.

**Mesura 5.5.** En els plans de formació del personal de l'administració de la Generalitat s'oferiran cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats. S'inclouran accions formatives sobre "ús de llenguatge no sexista", "prevenció de violència

de gènere” i “coresponsabilitat”, amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives en línia. Aquestes no computaran als efectes de petició del màxim nombre d'accions formatives en els plans de formació.

**Mesura 5.6.** Es revisarà l'oferta formativa de l'IVAP per al personal de l'Administració de la Generalitat des d'una perspectiva de gènere per a fer una proposta de cursos i accions formatives que responguen a les necessitats detectades en el diagnòstic (iguallat per a personal directiu-direccions, cursos sobre lideratge-equips, cursos sobre gestió de personal amb perspectiva de gènere, cursos sobre cultura igualitària, prevenció assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i altres violències, pressupostos de gènere, informes d'impacte de gènere.).

**Mesura 5.7.** S'incorporaran accions formatives en matèria de conciliació i coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'administració de la Generalitat.

**Mesura 5.8. Creació,** per part de la Direcció General que ostente les competències en matèria de funció pública, d'un “Fòrum d'iguallat”, a través d'una comunitat de coneixement sobre iguallat. La dita comunitat de coneixement estarà disponible a través de la pàgina web de l'IVAP.

**Mesura 5.9.** S'inclouran en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat la capacitat en el maneig dels instruments i ferramentes que permeten la incorporació de la transversalitat de gènere en l'Administració.

**Mesura 5.10.** Les Conselleries hauran de divulgar i difondre el II Pla d'Iguallat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.

## **Objectiu 6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.**

**Mesura 6.1.** Adaptar els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.

**Mesura 6.2.** Elaborar un estudi detallat de les dades obtingudes dels sistemes i programes informàtics adaptats des de l'enfocament de gènere, sobre la situació de la igualtat entre dones i homes en l'Administració pública valenciana, i en relació amb els llocs de treball i els salaris establits, classificacions per col·lectius i percentatges de gènere de les persones en cada un d'ells, complements salarials i retribucions variables percebudes (antiguitat, complement de carrera, complements personals transitoris, productivitat...), que posen en evidència les bretxes salarials existents.

**Mesura 6.3.** Realitzar un estudi de les Relacions de Llocs de Treballs per a detectar i corregir si és el cas, possibles desigualtats salarials en la retribució dels llocs derivada d'una valoració discriminatòria de les responsabilitats i característiques del treball desenrotllat i/o funcions.

## **Objectiu 7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.**

**Mesura 7.1.** Es realitzarà un protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere que arriplegarà les garanties de confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les víctimes de la violència de gènere, per a la protecció de la seua integritat física i moral incloent un procediment de mobilitat per a les empleades públiques en aquesta situació, a què

es donarà màxima difusió.

**Mesura 7.2.** Totes les mesures relacionades amb la protecció enfront de la violència de gènere hauran d'executar-se de manera urgent i preferent a través de procediments especialment àgils que en garantisquen l'eficàcia.

**Mesura 7.3.** Els canvis de lloc de treball per motiu de violència de gènere podran concedir-se per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, inclusivament distinta naturalesa jurídica, sense que en cap cas el canvi supose l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball, adscripció que es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta adscripció provisional.

**Mesura 7.4.** S'incorporaran en la corresponent normativa reguladora, les garanties necessàries perquè la carrera professional de les víctimes de violència de gènere no siga afectada per factors relacionats amb la mobilitat de la víctima o per aquelles llicències, absències o permisos que deriven de les situacions esmentades.

**Mesura 7.5.** Davant d'un trasllat de centre per violència de gènere, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball d'origen, mentres persistisca la circumstància que ho ha ocasionat.

**Mesura 7.6.** S'establiran convenis amb altres Administracions Públiques, local, autonòmica o estatal, i amb el sector públic autonòmic dependent per a possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere.

**Mesura 7.7.** Es divulgaran entre la plantilla, els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat Valenciana

**Mesura 7.8.** Es dissenyaran accions de sensibilització de manera permanent i en especial, coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència sobre les dones.

**Mesura 7.9.** Les Unitats d'Igualtat orientaran i valoraran els programes i accions que es duguen a terme en aquesta matèria en el seu àmbit i emetran recomanacions per a la seua millora. Així mateix, derivaran els casos de violència de gènere de què tinguen coneixement a la Direcció General amb competències en matèria d'igualtat.

**Mesura 7.10.** Elaboració d'un Protocol que aborde de forma diferenciada els procediments a utilitzar per a fer front a l'assetjament laboral, a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, que després de la seua aprovació serà publicat en el DOGV.

**Mesura 7.11.** Elaborar estudis que visibilitzen la incidència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'Administració

**Mesura 7.12.** Realitzar una campanya per a la difusió del referit Protocol a través de mitjans electrònics i no electrònics que incloga el reconeixement de persones o unitats administratives que s'hagen significat positivament en la prevenció o actuació davant de les dites situacions.

**Mesura 7.13.** Incloure en el Pla de Formació Anual de l'IVAP en matèria de Prevenció de Riscos Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

**Mesura 7.14.** Incloure en els manuals d'acollida que s'elaboren, un apartat sobre el contingut del Protocol per a previndre i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

## **Objectiu 8. Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclúsiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.**

**Mesura 8.1.** L'Administració de la Generalitat posarà en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma, escrit administratiu o Web institucional respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o identitat sexual.

**Mesura 8.2.** Es garantirà en la publicitat institucional de l'Administració de la Generalitat la imatge de la participació social de les dones, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació a la seua presència social i econòmica.

**Mesura 8.3.** Es cuidarà especialment la imatge pública d'aquells grups, on la dona està infrarepresentada, afavorint el canvi d'imatge en la ciutadania.

**Mesura 8.4.** S'habilitarà un espai en la Web perquè tot el personal pugua realitzar suggeriments en matèria d'igualtat.

## **Objectiu 9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.**

**Mesura 9.1.** Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, realitzant avaluacions de riscos que incloguen els factors psicosocials lògics per mitjà de mètodes avalats per l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball, detectant els factors determinants per raó de sexe i posant en marxa els protocols que escaiguen per a la promoció de la salut i la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.

**Mesura 9.2.** Analitzar, avaluar i, si és el cas, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per a l'obtenció d'informació de les empleades públiques, en especial de les dones majors de 45 anys.

**Mesura 9.3.** Promoure la realització d'una avaluació inicial dels llocs de treball, remarcant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de treballadores i treballadors, l'embaràs i la lactància. Així com l'elaboració per departaments, d'un llistat de llocs amb risc per a la dona embarassada o en període de lactància natural, amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.

**Mesura 9.4.** Establir accions preventives integrals i no esbiaixades, que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que poden derivar-se de la doble presència (compatibilitat de la vida laboral i familiar), l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals en el treball.

**Mesura 9.5.** Elaborar procediments específics que contemplen i faciliten l'adaptació o el canvi del lloc davant de situació d'embaràs o període de lactància natural, sense que supose minva econòmica per a les dones amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.

**Mesura 9.6.** Obtindre dades desagregades per sexe de les aplicacions informàtiques de l'Àrea Mèdica del servei de Prevenció

**Mesura 9.7.** Formació en matèria de violència de gènere al personal sanitari de l'INVASSAT.

**Mesura 9.8.** Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A l'efecte es duran a terme les accions formatives necessàries començant pels quadres intermedis i delegades i delegats de Prevenció en Comitès de Seguretat en sessions conjuntes amb participació sindical.

**Mesura 9.9.** Fixar un criteri homogeni entre les Unitats de l'INVASSAT quant als terminis per a resoldre de forma preferent les sol·licituds de canvi o adaptació del lloc de treball en llocs de risc per a l'embaràs o en període de lactància.

**Objectiu 10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.**

**Mesura 10.1.** Les Unitats d'Igualtat remetran anualment, a la Comissió de Seguiment informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en què ostenten responsabilitat.

**Mesura 10.2.** Es revisaran i adequaran els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels òrgans gestors de personal de les Conselleries i Organismes per a poder explotar les dades sobre persones desagregades per sexe, i així poder incorporar la perspectiva de gènere en les memòries, consultes, informes i la resta de documentació generada en la gestió ordinària de personal.

**Mesura 10.3.** Detectar la desigualtat entre sexes en l'adjudicació de cursos de formació.