

V. Seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat.

Amb la finalitat de poder dur a terme el seguiment i l'avaluació del II Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, amb la periodicitat establida en el mateix i en la mesura que els instruments tecnològics i informàtics disponibles ho permeten, es durà a terme l'anàlisi i valoració dels següents indicadors d'evolució del II Pla:

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

Temporització Immediata

Responsable Unitats d'Igualtat de cada Conselleria

Indicadors Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats i Nombre de normes relatives al personal

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

Temporització 6 mesos

Responsable Unitats d'Igualtat de cada Conselleria i Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre de correccions efectuades en la denominació dels llocs de treball revisats

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

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Nombre de qüestionaris contestats / Personal total per conselleries

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

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Acta de creació

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 fundades 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.

Temporització Immediata

Responsable Conselleries

Indicadors % de dones i d'homes del total nomenats en òrgans col·legiats / % de dones i homes en càrrecs de presidència i secretaria d'aquests.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública i organitzacions sindicals

Indicadors % de dones i d'homes del total de nomenaments en els diferents òrgans de negociació per cada part

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 trobe infrarepresentades.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptació de la norma.

%de convocatòries que la incloguen.

Nombre de vegades que s'ha aplicat la clàusula.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre de convocatòries amb informe d'impacte de gènere

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre de resolucions amb anàlisis 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 impliqui 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 fundades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors % dones en els tribunals i òrgans de selecció

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 funcionaris 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 dit sexe, per considerar-se que existeix infrarepresentació.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors % de convocatòries que ho especifiquen.

%de convocatòries en què es produïska empat.

Nombre de persones beneficiàries d'aquesta mesura.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors % i Nombre convocatòries que ho han incorporat

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.

Temporització 6 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificar decret i adaptació de la normativa

Mesura 3.8 S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el 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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors % per sexe i Nombre de persones afectades per aquest principi

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificar la incorporació de tal mesura en les normes de selecció i provisió i borses de treball temporal

Mesura 3.10 Les treballadores que formant part d'una borsa de treball temporal siguen 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 qui es trobe adscrit el corresponent lloc de treball la reserva del mateix, fins que aquestes finalitzen

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública
Indicadors Verificar la incorporació de la mesura en la normativa de borses de treball temporal.
Nombre de treballadores que s'acullen a aquesta possibilitat.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de cursos dirigits a personal directiu.

Nombre de persones assistents i % de dones.

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 dirigits a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació i la coresponsabilitat.

Temporització Anual

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Nombre campanyes realitzades

Mesura 4.2 En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguen 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.

Temporització Immediata

Responsable sotssecretaries i Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptar la normativa.

Nombre d'adscripcions provisionals i comissions de servei formalitzades segons aquesta mesura.

Nombre de sol·licituds d'agrupació familiar tramitades i concedides.

Mesura 4.3 En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius, tindran prioritat 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 dit procés, ponderant-se en la dita elecció les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adequada prestació del servei públic.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptar la normativa.

Nombre d'adscripcions provisionals formalitzades acollides a aquesta mesura i Nombre de vegades en què ha prioritzat per motius de conciliació familiar.

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 el seu coneixement i afavorir la seua utilització.

Temporització 3 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública
Indicadors Verificar l'elaboració de la guia conforme a l'objectiu

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

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries

Indicadors Adaptar la normativa.

Nombre de sol·licituds de flexibilització sol·licitades i concedides

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 d'aquests. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals en situació de dependència

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries

Indicadors Adaptar la normativa.

Nombre de vegades en què s'invoca aquest preferència pels sol·licitants de permisos i vacances i en que es concedeix.

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.

Temporització 3 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificar la remissió de circulars d'aclariment de criteris i coordinació en la dita matèria a totes les conselleries

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.

Temporització Anual

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere i Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre d'accions formatives i campanyes realitzades

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

Temporització 6 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Mesures proposades

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 perjudi del que disposa l'art. 66.g) de la LOGFPV)

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre total de cursos programats i quants d'ells s'imparteixen en horari laboral

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 perjudi del que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV)

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP) i sotssecretaries

Indicadors Nombre de persones informades

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

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificar el nombre d'adaptacions realitzades de la normativa

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.

Temporització Per a incorporar en el següent Pla de Formació de l'IVAP

Responsable IVAP

Indicadors Nombre de cursos que han incorporat aquest accés

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 reconeixement d'aquests., com a mèrit, quant a la promoció professional.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Adaptar la normativa.

Nombre de convocatòries que inclouen la realització del curs com a mèrit.

Nº de cursos impartits per l'IVAP en matèria d'igualtat.

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 puguen 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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de persones que han superat un procés selectiu.

Nombre d'aqueixes persones que han realitzat el curs en el termini d'un any i fora de termini.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de persones que formen part de tribunals de selecció i comissions de valoració.

Nombre de persones que ocupen llocs en matèria de personal.

Nombre d'aqueixes persones que han rebut el curs.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de cursos programats en les matèries esmentades, tot especificant quants d'ells són en línia.

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 (igualtat 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.)

Temporització Abans de la publicació del següent Pla de Formació de l'IVAP

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre total de cursos programats per l'IVAP.

Nombre d'ells en les matèries esmentades.

Mesura 5.7 S'incorporaren 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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre d'accions formatives programades en la dita matèria

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

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP) i Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions

Indicadors Verificació de la creació del Fòrum mitjançant visita a la web

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre d'accions programades en la dita matèria

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

Temporització 1 mes

Responsable Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries

Indicadors Nombre de circulars informatives remeses i disseny pàgina web

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 desagregats per sexes en matèria de retribucions.

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions

Indicadors Nombre d'adaptacions realitzades i informació que faciliten

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.

Temporització 2 anys

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Informe anual

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.

Temporització 2 anys

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Informe anual

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 arregarà 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.

Temporització 6 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificació de la realització del Protocol

Nombre d'accions de la seua difusió realitzades

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 garantisquen l'eficàcia de les mateixes.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre d'actuacions tramitades en relació amb les mesures esmentades i terminis en la seua tramitació.

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptació de la normativa aplicable.

Nombre de canvis de lloc de treball sol·licitats i Nombre concedit.

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 dites situacions.

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptació de la normativa aplicable

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Adaptació de la normativa aplicable

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.

Temporització 1 any

Responsable Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre de convenis subscrits

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

Temporització 3 mesos

Responsable Direcció General de Funció Pública i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Nombre d'accions divulgatives.

Tipus d'accions divulgatives (fullets, pàgina web...)

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Nombre d'accions de sensibilització realitzades

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.

Temporització Immediata

Responsable Unitats d'Igualtat i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Informe anual de valoració.

Nombre de casos derivats a la Direcció General de la Dona.

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.

Temporització 1 any

Responsable INVASSAT i Direcció General de Funció Pública

Indicadors Verificar l'elaboració del Protocol

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

Temporització 3 anys

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Informe anual

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.

Temporització 3 mesos posteriors a la seua realització

Responsable INVASSAT, Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere i Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre d'accions de difusió realitzades.

Nombre de persones o unitats administratives reconegudes.

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.

Temporització En el següent Pla de Formació de l'IVAP

Responsable INVASSAT i Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de jornades formatives realitzades en la dita matèria i Nombre de persones assistents.

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

Temporització 2 anys

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP) i sotssecretaries

Indicadors Nombre de manuals d'acollida que inclouen dita apartat sobre el total

Objectiu 8. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclussiu, 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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Nombre d'accions de difusió i sensibilització realitzades

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Informe anual

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.

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors Informe anual

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

Temporització Immediata

Responsable Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions

Indicadors Verificar la seua creació mitjançant visita a la web.

Nombre de suggeriments realitzades en tal matèria.

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 mitjançant 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 procedisquen per a la promoció de la salut i la prevenció davant de la detecció de problemes per raó de sexe.

Temporització 2 anys

Responsable INVASSAT

Indicadors Nombre d'avaluacions de riscos realitzades en este sentit.

Nombre de problemes detectats.

Nombre de protocols llocs en marxa.

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.

Temporització 1 any

Responsable INVASSAT

Indicadors Informe anual

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.

Temporització 1 any

Responsable INVASSAT i sotssecretaries

Indicadors Nombre d'avaluacions de riscos realitzades davall tal enfocament.

Nombre de llistats de llocs amb risc elaborats.

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.

Temporització 2 anys

Responsable INVASSAT

Indicadors Nombre d'accions preventives realitzades

Mesura 9.5 Elaborar procediments específics que contempen 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.

Temporització 2 anys

Responsable INVASSAT i Direcció General de Funció Pública

Indicadors Nombre de procediments elaborats especificant quants d'ells es refereixen a llocs d'atenció continuada i directa.

Mesura 9.6 Obtenir dades desagregats per sexe de les aplicacions informàtiques de l'Àrea Mèdica del Servei de Prevenció.

Temporització 2 anys

Responsable Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions

Indicadors Nombre d'aplicacions modificades en aquest sentit.

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

Temporització Immediata

Responsable INVASSAT i Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre d'accions formatives realitzades en tal matèria

Nombre de persones formades

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 quadros intermedis i delegades i delegats de Prevenció en comitès de Seguretat en sessions conjuntes amb participació sindical.

Temporització En el següent Pla de Formació de l'IVAP

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP) i INVASSAT

Indicadors Nombre d'accions formatives realitzades en tal matèria

Nombre de persones formades, especificant quadros intermedis i membres de comitès de Seguretat

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.

Temporització 1 any

Responsable INVASSAT

Indicadors Nombre de circulars de coordinació remeses a les Unitats de l'INVASSAT

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.

Temporització Immediata

Responsable Unitats d'Igualtat i Comissió de Seguiment

Indicadors Nombre d'informes remesos per les Unitats d'Igualtat

Informe anual de la Comissió

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 desagregats 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.

Temporització 2 anys

Responsable Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i sotssecretaries

Indicadors Nombre d'adequacions realitzades

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

Temporització Permanent

Responsable Direcció General de Funció Pública (IVAP)

Indicadors Nombre de sol·licituds de cursos desagregades per curs i sexe.

Nombre de persones seleccionades per a realitzar cursos, desagregades per curs i sexe

Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat

A) Composició

Per al seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat es constituirà, per Resolució de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, una Comissió de Seguiment la missió de la qual serà vetllar per evitar la discriminació per raó de sexe, controlar, vigilar i poder elevar, si és el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries a l'òrgan pertinent per a la seua correcció.

Així mateix, la Comissió podrà ser consultada i emetre propostes sobre les qüestions que pogueren suscitar-se amb relació als distints procediments de gestió i aplicació del II Pla d'Igualtat.

B) Funcions

1. Conèixer els informes, estadístiques i/o dades que avaluen la consecució dels objectius marcats i que apareixen assenyalats en el pla d'igualtat com a instruments de recollida d'informació, segons la periodicitat marcada per a la realització d'aquests mesuraments.

2. Informar en l'elaboració i, si és el cas, modificació del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe i violència de gènere.

3. Conèixer el nombre de casos que per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual s'hagen dirimit a través del protocol d'actuació establert en el pla d'igualtat, i en el seu resultat. A

aquests efectes, vetllarà pel compliment del procediment establert per a aquests casos

5. Proposar a la Mesa de Negociació competent quantes modificacions crega oportunes a la vista de l'avaluació del present Pla d'Igualtat.

6. Realitzar estudis sobre la igualtat en l'Administració autonòmica.

7. Emetre els informes que els siguin requerits sobre matèries pròpies de les seues competències.

8- Atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per un/a empleat/da públic/a, a qui s'aplique el Pla, que podran fer arribar a aquesta comissió les qüestions que els sorgisquen per mitjà de les parts d'aquesta comissió o a través de les Juntes de Personal.

9. Promoure i participar en la realització de campanyes de sensibilització o informació per a la difusió de la legislació vigent en matèria d'igualtat i violència de gènere a totes les treballadores i treballadors.

10. Qualsevol altra competència que les parts acorden en el marc del seguiment , vigilància, control, interpretació i desenvolupament del II Pla d'Igualtat.

C) Funcionament

Les reunions se celebraran, amb caràcter ordinari, almenys una vegada cada 3 mesos, quedant interlocutòria convocades les parts d'una a una altra reunió. De manera extraordinària, quan ho sol·licite qualsevol de les parts amb un preavís de quinze dies d'antelació.

Les parts que constitueixen aquesta comissió podran assistir a les reunions acompanyades d'experts/assessors si així ho consideren necessari.

De les reunions celebrades, s'alçarà la corresponent acta, en la que es farà constar els acords adoptats i, si és el cas, les posicions de les parts, remetent-se a totes les persones que integren la Comissió, per a la seua lectura i aprovació en la pròxima reunió que se'n faça.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió es reunirà amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de 5 dies des que es té coneixement de la denúncia.

La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Presidència, la qual a través de la Secretaria efectuarà la notificació corresponent a què s'adjuntarà l'ordre del dia amb els temes a tractar.

Els qui integren la Comissió de seguiment del pla d'igualtat hauran de respectar la confidencialitat de les reunions.