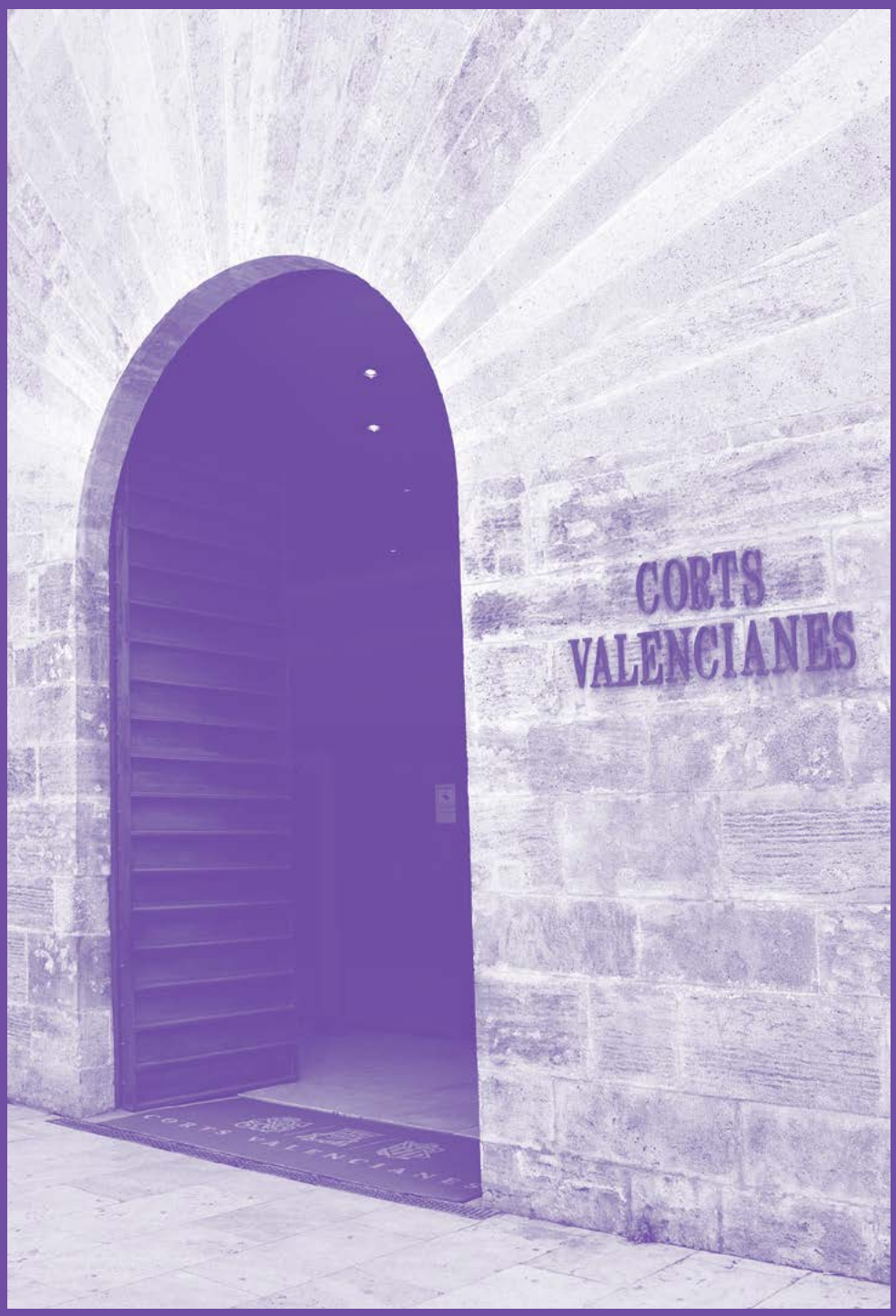
Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes

CORTS VALENCIANES



Índex

1. JUSTIFICACIÓ I ANTECEDENTS 2
2. FONAMENTACIÓ 4
2.1. NORMATIVA DE LES CORTS VALENCIANES 4
ARTICLE 3 DEL REGLAMENT DE LES CORTS VALENCIANES 4
2.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA 4
2.3. NORMATIVA NACIONAL 5
2.4. NORMATIVA AUTONÒMICA 7
3. PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LES CORTS VALENCIANES 8
3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ 8
3.2. VIGÈNCIA 8
3.3. ÀREES DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 8
0. ÀREA DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE 8
1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL 11
2. ÀREA DE FORMACIÓ 14
3. ÀREA DE CONCILIACIÓ 17
4. ÀREA DE RETRIBUCIONS 24
5. ÀREA DE SALUT LABORAL 25
6. ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE 30
7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA 33
3.4. FITXA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT DE CADASCUNA DE LES ACCIONS 36
3.5. CALENDARITZACIÓ O CRONOGRAMA 38
4. GLOSSARI DE TERMES 39
5. BIBLIOGRAFIA 46
6. ANNEX. DOCUMENT D'ACORD I COMPROMÍS 47

1. JUSTIFICACIÓ I ANTECEDENTS

La Mesa de les Corts Valencianes, en la reunió del 7 de novembre de 2017 va acordar iniciar els treballs per a l'elaboració del pla d'igualtat de les Corts Valencianes (I Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes) i constituir un equip d'igualtat que coordinara les activitats que hagen de realitzar-se per a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat de gènere.

El dia 16 de gener de 2018, la Mesa de les Corts Valencianes va adoptar l'acord d'aprovar la proposta formulada per l'Equip d'Igualtat, amb les actuacions que cal realitzar per a l'elaboració del pla d'igualtat de dones i homes de les Corts Valencianes que s'indiquen a continuació:

- Constitució de la Comissió d'Igualtat per a l'elaboració i l'execució del pla d'igualtat citat, composta per dotze membres i amb caràcter paritari, tant pel que fa a la presència de dones i homes com a la representació de les Corts Valencianes i del personal de les Corts Valencianes.
- Elaboració del plec de clàusules administratives per a la selecció d'una entitat consultora en matèria d'igualtat perquè faça les tasques tècniques necessàries per a elaborar el pla d'igualtat i trametre'l a la Mesa de les Corts Valencianes perquè hi siga aprovat.
- L'elaboració i la firma d'un compromís públic de les Corts Valencianes per a l'elaboració, l'execució, l'avaluació periòdica i l'actualització del pla d'igualtat de les Corts Valencianes.
- Impartició de la formació específica dels membres de la Comissió d'Igualtat per a possibilitar el compliment adequat de les seues funcions.
- La realització de les tasques necessàries per a l'elaboració d'un diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de dones i homes en les Corts Valencianes i la redacció material del document del pla d'igualtat.
- Trasllat del pla d'igualtat de les Corts Valencianes a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere i del Col·lectiu LGTBI.
- Tramesa del pla d'igualtat de les Corts Valencianes a la Mesa de les Corts Valencianes perquè hi siga aprovat.
- Publicació del pla d'igualtat de les Corts Valencianes en el *Butlletí Oficial de les Corts Valencianes* i en la pàgina web de les Corts Valencianes, i tramesa d'aquest pla a tot el personal, àrees i serveis de les Corts Valencianes, als grups parlamentaris, a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere i del Col·lectiu LGTBI, al Consell de Personal de les Corts Valencianes i a la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

En compliment d'aquest mandat de la Mesa de les Corts Valencianes, el 21 de març de 2018 s'eleva a la Mesa de les Corts Valencianes l'expedient tramitat per la Secretaria General per a la subscripció d'un contracte menor de serveis d'assistència tècnica per a l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes, i s'acorda aprovar l'inici de l'expedient per a la subscripció de l'esmentat contracte menor de serveis d'assistència per a l'elaboració del pla

d'igualtat, així com aprovar el quadre de característiques del contracte i el plec de prescripcions tècniques i l'autorització de la despesa corresponent a l'execució del contracte.

En la reunió del 15 de maig de 2018, la Mesa de les Corts Valencianes adopta l'acord d'ampliar el nombre de membres que formen part de la Comissió d'Igualtat per a l'elaboració i l'execució del pla d'igualtat de les Corts Valencianes, que queda composta a partir de llavors per catorze membres, set en representació de les Corts Valencianes i set en representació del personal de la institució.

En les Corts Valencianes, conscients que la gestió corporativa ha d'estar en consonància amb les necessitats i les demandes de la societat, s'assumeix el compromís per a l'elaboració d'un PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LES CORTS VALENCIANES, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i per tant amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats tal com es recull en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. FONAMENTACIÓ

2.1. NORMATIVA DE LES CORTS VALENCIANES

ARTICLE 3 DEL REGLAMENT DE LES CORTS VALENCIANES

«Les Corts Valencianes aplicaran en totes les seues actuacions i activitats una política d'igualtat d'homes i dones de forma transversal. Els òrgans de la cambra hauran de comptar amb una composició paritària d'homes i dones mitjançant els mecanismes que preveu el present reglament.»

Text consolidat de l'Estatut de personal de les Corts Valencianes.

Acord sobre condicions de treball del personal de les Corts Valencianes per al període 2007-2009, prorrogat.

2.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA

La Carta Social Europea de 1961 (ratificada per Espanya en 1980) entre els drets socials fonamentals que enumera assenyala expressament el d'igualtat de tracte entre homes i dones, formulats en el sentit que s'ha de garantir la igualtat de tracte entre homes i dones. S'ha de desenvolupar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. A aquest efecte, seria convenient intensificar allí on siga necessari les accions encaminades a garantir la realització de la igualtat entre homes i dones… També resulta convenient desenvolupar mesures que permeten tant als homes com a les dones conciliar les seues obligacions professionals i familiars.

La Unió Europea ho recull com a principi fonamental a partir del Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1977, que estableix que «la Comunitat es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seua igualtat», objectiu transversal que ha de reflectir-se en totes les polítiques i accions dels estats membres.

DIRECTIVA 76/207/CEE; article 3. L'aplicació del principi d'igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe en les condicions d'accés, inclosos els criteris de selecció, a les ocupacions o llocs de treball, siga quin siga el sector o la branca d'activitat i a tots els nivells de jerarquia professional.

DIRECTIVA 2000/43 CE del Consell de 29 de juny 2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

DIRECTIVA 2000/78 CE del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

DECISIÓ DEL CONSELL DE 20 DE DESEMBRE DE 2000 per la qual s'estableix un PROGRAMA D'ACCIÓ COMUNITÀRIA sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat entre dones i homes (2001-2005).

DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

RESOLUCIÓ DEL CONSELL DE 20 D'OCTUBRE DE 2003 sobre iniciatives per a lluitar contra el tràfic d'éssers humans, en particular de dones (2003/C 260/03).

REGLAMENT (CE) NÚM. 2201/2003 del Consell de 27 de novembre de 2003 relatiu a la competència, al reconeixement i l'execució de resolucions judicials en matèria matrimonial i de responsabilitat parental, pel qual es deroga el Reglament (CE) núm. 1347/2000.

RESOLUCIÓ DEL CONSELL DE 27 DE NOVEMBRE DE 2003 sobre accés i participació igualitaris d'homes i dones en la societat del coneixement per al creixement i la innovació (2003/C 317/03).

REGLAMENT (CE) NÚM. 29/2004 de la Comissió de 8 de gener de 2004 pel qual s'adopten les especificacions del mòdul ad hoc 2005 relatiu a la compaginació de la vida professional i la vida familiar previst pel Reglament (CE) núm. 577/98 del Consell.

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).

INSTRUMENT de ratificació del CONVENI del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.

2.3. NORMATIVA NACIONAL

La Constitució espanyola de 1978, en l'article 14, proclama la igualtat davant de la llei, i estableix la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe.

Amb l'aprovació de l'Ordre PRE/525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Consell de Ministres de 4 de març de 2005 pel qual s'adopten mesures per a afavorir la igualtat entre dones i homes, s'estableixen actuacions que contribueixen a disminuir la desigualtat en tots els àmbits de la vida quotidiana: ocupació, empresa, conciliació de la vida laboral i familiar, investigació, solidaritat, esport, violència de gènere, etc.

LA LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, aposta per dur a terme polítiques actives que, de forma integral i coordinada, remoguen els obstacles que impedisquen o dificulten la igualtat de gènere en la societat espanyola.

La Llei orgànica 3/2007, per a igualtat efectiva de dones i homes, naix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi de la igualtat entre dones i homes.

Realitza una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què puga generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'ací la

consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senya d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental.

La llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals.

«Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica i justa.

A aquest efecte, aquesta llei estableix principis d'actuació dels poders públics; regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat tota forma de discriminació per raó de sexe.»

En aquest sentit, l'article 15 de la llei esmentada recull el principi de transversalitat: «El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i l'execució de les seues disposicions normatives, en la definició i la pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats».

LLEI 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el govern.

LLEI 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.

LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

LLEI 23/2014, de 20 de novembre, de reconeixement mutu de resolucions penals a la Unió Europea.

LLEI ORGÀNICA 6/2014, de 29 d'octubre, complementària de la Llei de reconeixement mutu de resolucions penals a la Unió Europea, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial.

LLEI ORGÀNICA 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

LLEI 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delicte.

REIAL DECRET LLEI 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

REIAL DECRET 1452/2005, de 2 de desembre, pel qual es regula l'ajuda econòmica establida en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

REIAL DECRET 1917/2008, de 21 de novembre, pel qual s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere.

2.4. NORMATIVA AUTONÒMICA

L'Estatut d'autonomia de la Comunitat Valenciana disposa que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i en igualtat de condicions, i garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral. En consonància amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat el títol II de la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de drets socials de la Comunitat Valenciana.

DECRET 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.

DECRET 177/2011, de 18 de novembre, del Consell, de modificació del Decret 232/1997, de 2 de setembre, pel qual es va crear l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana.

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

L'article 4.1 de la Llei 9/2003 estableix que els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

El capítol VI del títol II versa sobre actuació administrativa en matèria de la violència contra les dones, en els articles del 33 al 39.

LLEI 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de drets socials de la Comunitat Valenciana. En aquesta s'estableix el conjunt de principis, drets i directrius que informen l'actuació pública de la Generalitat en l'àmbit de la política social, i és expressió de la convivència social dels valencians i les valencianes.

LLEI 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

DECRET 63/2014, de 25 d'abril, del Consell, pel qual s'aprova el reglament per al reconeixement de les indemnitzacions i les ajudes econòmiques a les víctimes de la violència

sobre la dona, previstes en la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

ORDRE de 3 de maig de 2007, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ajuda econòmica a favor de les víctimes de violència de gènere, establida en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

3. PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LES CORTS VALENCIANES

3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El que disposa aquest I Pla d'igualtat de gènere és aplicable al personal empleat públic que presta els seus serveis en les Corts Valencianes.

Es traslladarà al personal dels grups parlamentaris perquè el coneguen i l'apliquen d'acord amb la naturalesa de la seua condició.

El Pla per a la igualtat de gènere entre dones i homes en les Corts Valencianes estableix uns objectius i determina aquells que han de perseguir-se especialment amb la seua implantació, junt amb les accions i les mesures previstes per a aconseguir-los. Amb això, les Corts Valencianes pretenen disposar d'una eina que permeta la representació equilibrada i garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'ocupació pública i en les condicions de treball.

3.2. VIGÈNCIA

El Pla per a la igualtat de gènere entre dones i homes en les Corts Valencianes té una vigència de quatre anys (2019-2023), a partir de l'1 de setembre de 2019. Les accions contingudes tenen una aplicació permanent des de la data de posada en marxa de cadascuna tal com es recull en el cronograma d'implantació.

3.3. ÀREES DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

0. ÀREA DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Objectiu general:

- ✓ Implantar en la gestió de les Corts Valencianes la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectius específics:

- ✓ Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió de les actuacions de l'activitat administrativa.
- ✓ Revisar les estructures i les formes d'organització de l'administració pública, per a erradicar, des de la seua base, els elements estructurals que fan que es mantinguen les desigualtats socials entre ambdós sexes (canvi estructural).

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
0.1	Les Corts Valencianes han d'integrar la igualtat d'oportunitats com a principi bàsic, de manera transversal en totes les seues actuacions, especialment en l'elaboració dels pressupostos, tenint en compte la perspectiva de gènere.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors:	Informes elaborats sobre el control de les actuacions realitzades
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
0.2	Creació de la figura de la unitat d'igualtat per a la implementació de les mesures del Pla d'igualtat, garantir-ne la correcta execució i avaluació i detectar noves mesures que puguen ser necessàries per a aconseguir la igualtat real en les Corts Valencianes.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 2n quadrimestre de 2020
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors:	Convocatòria de l'oferta pública
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
0.3	Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització (òrgans col·legiats, representació sindical).

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors:	Control de les actuacions realitzades
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
0.4	Impulsar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en les normes reglamentàries en general relatius al personal, com ara, per exemple, en la publicació de cada oferta pública d'ocupació.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Serveis Jurídics	
Indicadors:	Informes elaborats sobre el control de les actuacions realitzades
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
0.5	La Comissió d'Igualtat ha de promoure en les Corts Valencianes l'associacionisme i l'establiment de grups de treball per a la reflexió, el debat i l'anàlisi de qualsevol tipus de qüestions des de la perspectiva de gènere.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre de 2020		
Departament responsable:			Comissió d'Igualtat
Indicadors: Informes elaborats sobre l'impuls de l'associacionisme i la creació de grups de treball			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Objectiu general:

- ✓ Vetllar pel compliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació del personal de les Corts Valencianes a fi d'aconseguir una distribució equilibrada de dones i homes en tots els nivells i els llocs de les Corts Valencianes.

Objectius específics:

- ✓ Garantir processos selectius en condicions d'igualtat, a través de la revisió d'aquests, a fi d'eliminar possibles desequilibris que pogueren produir-se.
- ✓ Utilització de llenguatge inclusiu per a la denominació de les places i la descripció de llocs de treball i tramitació de procediments de selecció i promoció.
- ✓ Formar tot el personal implicat a nivell normatiu o de tramitació i desenvolupament dels processos selectius o de provisió en perspectiva de gènere.
- ✓ Aconseguir la formació de tribunals amb presència equilibrada de dones i homes.
- ✓ Incloure temari en matèria d'igualtat en les convocatòries, com també puntuar la formació realitzada en aquesta àrea.
- ✓ Conèixer els resultats de l'accés i la promoció professional desagregats per sexe.
- ✓ Reduir els possibles desequilibris que puguen produir-se quant a accés a la promoció professional de les dones, a través de l'anàlisi de les possibles causes.
- ✓ Impulsar la presència equilibrada entre dones i homes en llocs de responsabilitat.
- ✓ Valorar la formació en igualtat en els processos de promoció.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
1.1	Totes les convocatòries de processos de selecció i provisió (concursos interns o concursos per a la provisió interina de llocs) han de contenir prèviament un informe d'impacte de gènere.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal, Serveis Jurídics i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Informes realitzats de cadascuna de les convocatòries i resultats d'aquests	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
1.2	Realització de programes formatius sobre igualtat d'oportunitats per a les persones que intervenen en els processos selectius i de provisió. La matèria d'aquests cursos pot tractar sobre: introducció a la igualtat de gènere, marc normatiu, importància de les polítiques d'igualtat de gènere, reflexió sobre l'origen de les desigualtats o avanços en matèria d'igualtat (mesures d'acció positiva i plans d'acció positiva).

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Nombre de cursos efectivament realitzats, persones beneficiàries de la mesura	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
1.3	La composició dels tribunals i les comissions de selecció s'ha d'ajustar al criteri de presència equilibrada per raó de sexe.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre 2019
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat i Serveis Jurídics	
Indicadors: Informes realitzats sobre composició dels tribunals	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
1.4	Inclusió de temari en matèria d'igualtat en els processos selectius. Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen han d'incloure les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere i assetjament, tant sexual com per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. Aquests temaris s'han adaptar quant a nivell d'especificitat i complexitat al nivell del lloc al qual es concorre. Inclusió en la baremació de mèrits de la formació realitzada i degudament acreditada en igualtat.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat i Serveis Jurídics	
Indicadors: Informes realitzats sobre les convocatòries de les places, els temaris i la baremació de mèrits	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
1.5	Estudi de l'adaptació dels sistemes i els programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de selecció i provisió de llocs, retribucions i salut laboral, com també en la gestió de la plantilla i la relació de llocs de treball.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei d'Informàtica	
Indicadors: Informe realitzat sobre el resultat del procés	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

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

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Serveis Jurídics, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Verificar la incorporació d'aquesta mesura en les normes de selecció i provisió	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

2. ÀREA DE FORMACIÓ

Objectiu general:

- ✓ Garantir la formació en matèria d'igualtat de gènere de tot el personal adscrit a les Corts Valencianes.

Objectius específics:

- ✓ Sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere a tot el personal de les Corts Valencianes a través d'una formació bàsica obligatòria.
- ✓ Formar en igualtat de gènere tot el personal directiu que exercisca direccions o que tinga treballadores o treballadors a càrrec seu.
- ✓ Incloure en el pla de formació de la institució un itinerari formatiu específic en matèria d'igualtat.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
2.1	Facilitar a tot el personal adscrit a les Corts Valencianes la realització de la formació bàsica en igualtat (20 hores) inclosa en el pla de formació de la institució. S'ha d'establir un calendari d'execució que permeta que totes les treballadores i treballadors puguen realitzar aquesta formació en un període màxim de dos anys des de l'entrada en vigor del Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes. Transcorreguts els dos anys referenciats, cap empleat o empleada no podrà accedir a cap concurs, millora o provisió de lloc de treball si prèviament no ha realitzat l'esmentada formació bàsica obligatòria.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Informe realitzat sobre l'anàlisi de les necessitats formatives	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
2.2	Facilitar a tot el personal directiu que ostente direccions o que tinga treballadores i treballadors a càrrec seu una formació específica en matèria d'igualtat de gènere. Aquesta formació té caràcter obligatori. A aquest efecte s'ha d'establir un calendari d'execució que permeta que totes les treballadores i els treballadors que exercisquen o aspiren a exercir llocs de treball d'aquesta naturalesa puguen realitzar aquesta formació en un període màxim de dos anys des de l'entrada en vigor del Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes. Transcorreguts els dos anys referenciats, per a accedir a llocs de treball de direccions o que tinguen treballadores i treballadors a càrrec seu ha d'acreditar-se aquesta formació o formació equivalent.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Nombre de cursos efectivament realitzats, persones beneficiàries de la mesura	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
2.3	Dissenyar un itinerari formatiu específic en matèria d'igualtat i incloure'l en el pla de formació anual de les Corts Valencianes. Les matèries concretes que conformen aquest itinerari han de variar en funció de l'estudi de necessitats que es realitza periòdicament en la institució, i sempre ha de contenir la formació bàsica de sensibilització (20 hores) i la formació específica de personal directiu.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 1r quadrimestre 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Informe realitzat sobre l'anàlisi de les necessitats formatives	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

ÀREA DE CONCILIACIÓ

Objectiu general:

- ✓ Compatibilitzar i equilibrar les responsabilitats laborals amb la vida personal, a través de la posada en marxa de mesures que afavorisquen el respecte per la vida personal de dones i homes.

Objectius específics:

- ✓ Sensibilitzar la plantilla sobre la importància de la conciliació i la corresponsabilitat per a aconseguir el principi d'igualtat i trencar així amb els estereotips i desequilibris que continuen produint-se.
- ✓ Informar sobre els recursos i la normativa en matèria d'igualtat per a afavorir que s'utilitzen de forma igualitària entre dones i homes.
- ✓ Reduir els obstacles amb què es troben les dones per a ser promogudes professionalment, a causa de la falta de criteris de corresponsabilitat, que desemboquen en dificultats per a la conciliació.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
3.1	Edició i difusió de material informatiu sobre recursos i normativa de conciliació, la qual cosa inclourà l'edició de tríptics informatius sobre conciliació i corresponsabilitat en què es detallen de forma clara els conceptes, la regulació normativa o mesures i les possibles actuacions per a corregir desigualtats, així com l'edició d'una guia sobre els recursos i la normativa aplicable en matèria de conciliació per al personal de les Corts Valencianes.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 2n quadrimestre 2020
Departament responsable:	Servei de Publicacions i Comissió d'Igualtat
Indicadors: Publicació dels tríptics i guia	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.2	Disseny dels plans de formació que atenguen les necessitats de conciliació, a través de formats de formació adaptada (modalitat en línia, realització en jornada laboral, possibilitat de compensació horària).

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat
Indicadors: Inclusió d'aquest criteri en els informes realitzats dels plans de formació	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.3	Realització de campanyes de sensibilització per a fomentar l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes i campanyes sobre corresponsabilitat familiar.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 2n quadrimestre de 2020
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat
Indicadors: Nombre de campanyes i tallers efectivament realitzats, grau de satisfacció manifestat	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.4	Tallers de sensibilització on es ressalten els estereotips encara existents en aquesta àrea.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 2n quadrimestre de 2020
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat
Indicadors: Nombre de campanyes i tallers efectivament realitzats, grau de satisfacció manifestat	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.5	Les hores de reunions de treball administratiu proposades per la institució s'han de realitzar sempre dins de la jornada laboral del personal convocat; s'han de limitar les hores de reunió, tant com siga possible, a un màxim de 3 hores, per a aconseguir la major eficiència.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable:	Departament de Gestió de Personal
Indicadors:	Control de reunions convocades
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.6	Possibilitat de treballar en un lloc diferent del del lloc de treball per a atendre circumstàncies familiars o personals d'especial gravetat, facilitant l'equipament o el suport tecnològic necessari (teletreball), quan les característiques del lloc de treball ho permeten.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei d'Informàtica	
Indicadors:	Sol·licituds rebudes i/o ateses
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.7	Activació d'ajudes d'acció social que incidisquen en la conciliació i la corresponsabilitat: • Ajudes assistencials • Ajudes per nupcialitat, natalitat o adopció • Ajudes per estudis • Altres que es puguen establir

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa:** 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei Econòmic	
Indicadors:	Nombre de sol·licituds rebudes i/o ateses
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.8	Sotmetre als òrgans de negociació col·lectiva de les Corts Valencianes, establits legalment, l'articulació de la mesura corresponent per tal que les persones amb descendents menors de 16 anys i persones dependents a càrrec seu tinguen preferència per a l'elecció dels períodes de gaudi de les vacances i dels dies per afers propis durant els períodes no lectius d'aquests. En tot cas, aquelles persones que, per conveni regulador de divorci o separació, o per resolució judicial, tinguen assignades les dates de les vacances per a l'atenció dels seus descendents menors de 16 anys o persones dependents a càrrec seu, tenen prioritat per a l'elecció de gaudi de les vacances, igual que les dones víctimes de violència de gènere a causa de la seua situació més vulnerable i mentres dure la seua condició. L'administració ha d'adoptar les instruccions oportunes per a això.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable:	Serveis jurídics i Departament de Gestió de Personal
Indicadors:	Sol·licituds rebudes i/o ateses
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.9	Sotmetre als òrgans de negociació col·lectiva de les Corts Valencianes establits legalment l'articulació de la mesura corresponent per tal de facilitar l'eficàcia de la flexibilitat horària com a mesura de conciliació i, al mateix temps, com a mesura d'eficàcia en la gestió pública. La compensació d'hores per flexibilitat horària es pot realitzar acumuladament, per setmanes, dins de l'horari general establit en les condicions de treball. En cap cas suposa la reducció de la jornada laboral.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal	
Indicadors: Sol·licituds rebudes i/o ateses	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
3.10	Sotmetre als òrgans de negociació col·lectiva de les Corts Valencianes, establits legalment, l'articulació de la mesura corresponent per tal d'introduir les modificacions normatives necessàries per a incorporar a les normes reguladores de les condicions de treball del personal de les Corts Valencianes les mesures de conciliació següents: 3.10.1 <u>Modificació del règim dels permisos per gestació, part, guarda, adopció o acolliment</u>: *a)* Permís per gestació a partir del primer dia de la setmana 30 de gestació fins a la data de part. En cas d'embaràs múltiple, s'ha de computar a partir de la setmana 28. *b)* Permís per part: 92 dies laborables, ampliable a 10 dies més en cas de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon o de la segona, per a parts múltiples. S'ha de distribuir a opció dels progenitors, sempre que 42 dies naturals siguen immediatament posteriors al part. *c)* Permís per adopció, guarda amb fins d'adopció, adopció o acolliment: 92 dies laborables, ampliable a 10 dies més en cas de discapacitat del menor adoptat o de la menor adoptada i per cada fill a partir del segon, per a acolliment múltiple. *d)* Permís per adopció o acolliment internacional. Si cal el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del menor o de la menor, tenen un permís addicional de 62 dies de duració, amb plenitud de drets econòmics.

3.10.2 Excedències

Ampliació de les excedències per cures de descendents menors o de familiars a càrrec seu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, fins a 4 anys.

3.10.3 Permisos

a) Permís per visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills o les filles.
b) Permís de 5 dies en cas de separació o divorci. L'ús d'aquest permís pot ser de forma consecutiva o alterna.
c) Permís per defunció, accident o malaltia greu de cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, 4 dies hàbils, quan el fet es produïsca dins de la mateixa localitat; 6 si es produeix en una altra localitat.
En cas de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies dins de la mateixa localitat; 5 si es produeix en una localitat diferent.

3.10.4 Borsa de conciliació

Borsa d'hores del 5 % de la jornada anual de cada empleada o empleat per a conciliació.

3.10.5 Flexibilitat horària

Ampliació dels supòsits de flexibilitat horària:

a) Una hora diària per a fills o filles de fins a 16 anys d'edat.

b) Dues hores diàries per a fills o filles en acollida, preadoptiva o permanent, amb discapacitat.

c) Dues hores diàries per al personal que tinga a càrrec seu persones amb discapacitat.

d) Dues hores per a les empleades víctimes de violència de gènere.

3.10.6 Reducció de jornada

Ampliació/modificació dels supòsits:

a) Per filles o fills de fins a 16 anys d'edat.

b) Persones amb discapacitat física o psíquica igual o superior al 33 %. Atenció directa d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia greu, no es puga valdre per ell mateix i no realitze activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

c) Familiars de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que necessiten dedicació especial.

d) El personal que haja d'atendre un familiar de fins al primer grau de consanguinitat o afinitat té dret a sol·licitar una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia greu, mentres dure aquesta situació.

e) Per naixement de filles prematures o fills prematurs o que per qualsevol causa hagen de romandre hospitalitzats.

f) En aquells casos en què resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball que tinguen assignats complements específics que comporten una jornada de 35 hores setmanals o 37 hores setmanals, pot ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 09.00 a les 14.00 hores, o les equivalents si el lloc ocupat està subjecte a torns, i ha de percebre un 75 % del total de les seues retribucions.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1er quadrimestre de 2020
Departament responsable:	Serveis jurídics i Departament de Gestió de Personal
Indicadors:	Sol·licituds rebudes i/o ateses
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

ÀREA DE RETRIBUCIONS

Objectiu general:

- ✓ Aplicació d'una política salarial clara i objectiva en què s'evite la presència de discriminacions per raó de gènere.

Objectius específics:

- ✓ Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
4.1	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 les Corts Valencianes i en relació amb els llocs de treball i els salaris establits, classificats 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…) que posen en evidència bretxes salarials existents, si és el cas.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Servei d'Informàtica, Servei Econòmic, Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors:	Resultat de les conclusions de l'estudi elaborat
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
4.2	Aplicació de mesures correctores, en el cas que les accions 4.1 presenten resultats en els quals es corrobore l'existència de discriminació retributiva.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 2n quadrimestre de 2020
Departament responsable: Servei Econòmic, Departament de Gestió de Personal, serveis jurídics i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Esmena de deficiències dels informes 4.1 i 4.2	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

ÀREA DE SALUT LABORAL

Objectiu general:

- ✓ Vetlar perquè es donen les condicions òptimes per a aconseguir un entorn laboral saludable, eliminant aquelles circumstàncies que puguen afectar el benestar físic i/o psíquic de les empleades i empleats de les Corts Valencianes, en els seus llocs de treball.

Objectius específics:

- ✓ Garantir la integració de l'enfocament de gènere en les actuacions realitzades en les polítiques de salut laboral.
- ✓ Aconseguir el compromís per part de tot el personal per a l'eliminació de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, a través de la posada en marxa de protocols d'actuació.
- ✓ Atendre de forma urgent i confidencial situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o identitat de gènere.
- ✓ Promoure la formació en diversitat sexual i de gènere.
- ✓ Garantir la lluita contra l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere en l'àmbit laboral.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
5.1	Posada en marxa d'informes de revisió de riscos laborals amb perspectiva de gènere en tots els llocs de treball. Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal funcionari, realitzant avaluacions de riscos que incloguen els factors psicosocials per mitjà de mètodes avalats per l'INSHT, 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.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals, Departament de Gestió de Personal	
Indicadors: Informe sobre resultats de l'estudi i anàlisi realitzat	
Grau d'execució: Executada No executada En procés	

Acció	Descripció
5.2	Inclusió de les conclusions de l'informe realitzat en l'acció 5.1 en les revisions mèdiques realitzades pel departament de salut i/o prevenció de riscos. Establiment d'accions preventives integrals i no esbiaixades, que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que puguen derivar-se de la doble presència (compatibilitat de la vida laboral i familiar), l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 2n quadrimestre de 2020
Departament responsable: Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals	
Indicadors: Informes de resultats de les revisions programades	
Grau d'execució: Executada No executada En procés	

Acció	Descripció
5.3	Elaboració d'un protocol d'actuació de detecció i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o identitat de gènere. Publicació i divulgació del protocol d'actuació, fent especial menció dels conceptes i procediments d'actuació garantint-se la confidencialitat i el caràcter urgent de la seua posada en marxa.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre 2019		
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals			
Indicadors: Publicació del compromís i protocol d'actuació			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

Acció	Descripció
5.4	Elaboració d'un compromís per a l'eliminació i la prevenció de situacions d'assetjament, a través de la comunicació a tota la plantilla.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre 2019
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals	
Indicadors: Publicació del compromís i protocol d'actuació	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
5.5	Sensibilització i formació en salut laboral a través de: Campanyes de sensibilització dirigides a tota la plantilla a fi de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament. En aquestes s'han de diferenciar actuacions de sensibilització (objectiu: implicació individual i col·lectiva) i de prevenció (actuant sobre els causes i no sols sobre els efectes, l'educació i la formació). Realització de jornades formatives orientades a patologies concretes en funció del sexe (prevenció del càncer de mama, pròstata, osteoporosi).

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals	
Indicadors: Nom de campanyes i jornades realitzades, grau de satisfacció	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
5.6	Quan les condicions del lloc de treball d'una funcionària pogueren influir negativament en la seua salut, o en la del seu fill o filla, s'ha de poder tramitar una llicència de risc durant l'embaràs, amb plenitud dels drets econòmics durant tota la duració de la llicència, sent també d'aplicació aquesta mesura durant el període de lactància natural.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Servei Mèdic i Prevenció de Riscos Laborals	
Indicadors:	Sol·licituds rebudes i/o ateses
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu general:

- ✓ Visibilització per part de les Corts Valencianes de la seua posició de rebuig i repulsa en contra de qualsevol tipus de violència exercida contra la dona.

Objectius específics:

- ✓ Formar i sensibilitzar tota la plantilla sobre les necessitats d'atenció, intervenció i protecció de les víctimes.

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
6.1	Elaboració d'un compromís formal l'objectiu fonamental del qual siga la conscienciació social del personal de les Corts Valencianes davant de la lluita contra la violència, i d'un compromís d'actuar per a la prevenció de qualsevol tipus de violència contra la dóna, incloent-hi l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal i Comissió d'Igualtat	
Indicadors: Canals de difusió del compromís, grau de satisfacció amb la posada en marxa	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
6.2	Realització de jornades formatives dirigides a tota la plantilla sobre violència de gènere. Cal realitzar una formació específica per al personal de salut i prevenció de riscos i una formació general per a sensibilitzar i conèixer indicadors de violència per a la resta del personal. El contingut d'aquesta formació ha de poder versar sobre: aproximació teòrica a la violència de gènere, polítiques publiques sobre violència de gènere, realitat de la violència a Espanya, evolució de la regulació en l'àmbit penal, regulació de l'ordre de protecció, recursos i programes d'atenció davant de la violència contra els dons.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2020
Departament responsable: Departament de Gestió de Personal, Servei Mèdic i Comissió **d'Igualtat**	
Indicadors: Nom de cursos efectivament realitzats, persones beneficiàries de l'oferta formativa, grau de satisfacció amb la mesura	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
6.3	Realització de campanyes commemoratives entorn del 25 de novembre i 8 de març, a través de lectures de manifestos per a visibilitzar la importància de la lluita per la igualtat, en la qual es ressalte la figura de dones representatives. El contingut d'aquestes campanyes ha de ser aprovat anualment per la Comissió d'Igualtat.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat i Servei de Publicacions
Indicadors: Nom de campanyes efectivament realitzades, grau de participació o satisfacció	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
6.4	Creació d'una publicació anual de treballs d'investigació sobre temàtica relacionada amb la violència de gènere o qüestions de gènere.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**:	3r quadrimestre de 2019	
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat i Servei de Publicacions		
Indicadors: Nom de campanyes efectivament realitzades, grau de participació o satisfacció			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

Acció	Descripció
6.5	Creació d'un concurs anual de narrativa sobre temàtica relacionada amb la violència de gènere o la igualtat de gènere entre els i les escolars que visiten les Corts Valencianes amb la posterior publicació dels millors relats.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**:	3r quadrimestre de 2019	
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat i Servei de Publicacions		
Indicadors: Nom de campanyes efectivament realitzades, grau de participació o satisfacció			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

Acció	Descripció
6.6	Possibilitat d'adhesió al Conveni entre la Generalitat i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les treballadores publiques per raó de violència de gènere entre administracions publiques (Resolució de 9 de novembre de 2017, del director general de Relacions amb les Corts Valencianes, DOGV núm. 8168, 13 de novembre de 2017).

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**:	1r quadrimestre de 2020	
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat i Servei de Publicacions		
Indicadors: Nom de campanyes efectivament realitzades, grau de participació o satisfacció			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

Objectiu general:

- ✓ Informar difondre i sensibilitzar tot el personal sobre la posada en marxa del pla d'igualtat de gènere.

Objectius específics:

- ✓ Vetlar per l'ús d'un llenguatge que garantisca un tracte igualitari a dones i homes
- ✓ Adaptar la política de comunicació interna i externa de l'organització de manera que responga a un ús igualitari del llenguatge i les imatges

ACCIONS QUE CAL DESENVOLUPAR

Acció	Descripció
7.1	Realització de jornades de difusió del pla d'igualtat dirigides a tota la plantilla, a fi de sensibilitzar i donar a conèixer les accions aprovades. S'hi ha de realitzar una breu anàlisi introductòria del procés dut a terme fins a l'elaboració del pla d'igualtat.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat
Indicadors:	Nom de jornades efectivament realitzades
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
7.2	Les Corts Valencianes han de garantir que totes els normes, els escrits administratius, les publicacions, el web institucional, etc., es redacten amb un llenguatge no sexista i que evite tota expressió que supose menyscabament per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o identitat sexual.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2019
Departament responsable:	Servei de Publicacions i Comissió d'Igualtat
Indicadors: Revisió documental del llenguatge i imatges, conclusions aportades, esmena dels possibles usos inadequats	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
7.3	Realització de cursos formatius dirigits a tota la plantilla sobre ús del llenguatge inclusiu de gènere i de la comunicació. En els cursos programats s'ha de reflexionar sobre els elements que es donen en la comunicació i que representen situacions de discriminació, tant en el llenguatge oral i escrit com en la imatge que es projecta de les dones. S'han d'abordar recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge i de la comunicació.

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2020
Departament responsable:	Comissió d'Igualtat
Indicadors: Nombre de cursos efectivament realitzats, persones beneficiàries de l'oferta formativa, grau de satisfacció amb la mesura	
Grau d'execució:	Executada No executada En procés

Acció	Descripció
7.4	Edició d'una guia sobre recomanacions per a l'ús d'un llenguatge inclusiu de gènere i comunicació S'hi ha de recollir les recomanacions per a un ús no sexista de la llengua: Aproximació al concepte de gènere gramatical, regles d'ús del llenguatge inclusiu, ús de pronoms i determinants, problemes de la concordança gramatical, estructures, ús de barres, exemples de comunicació en què s'utilitza llenguatge excloent i propostes de correcció.

Periodicitat: Permanent **Posada en marxa**: 1r quadrimestre de 2020			
Departament responsable: Servei de Publicacions i Comissió d'Igualtat			
Indicadors: Edició de la guia i publicació			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

Acció	Descripció
7.5	S'ha de garantir en la publicitat institucional de les Corts Valencianes la imatge de la participació social de les dones, amb l'objectiu d'erradicar estereotips amb relació a la seua presència social i econòmica

Periodicitat: Permanent	**Posada en marxa**: 3r quadrimestre de 2020		
Departament responsable:	Servei de Publicacions i Comissió d'Igualtat		
Indicadors: Emissió d'informes de revisió de la publicitat institucional, i correcció i esmena de possibles deficiències trobades			
Grau d'execució:	Executada	No executada	En procés

3.4. FITXA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT DE CADASCUNA DE LES ACCIONS

La Comissió d'Igualtat s'ha de reunir cada sis mesos per a avaluar, corregir i proposar modificacions de les accions aprovades en el pla i per a afavorir-ne la implementació. Després de la negociació pot afegir algunes mesures noves que siguen efectives per a assolir la igualtat real entre dones i homes en les Corts Valencianes.

Tal com recomana l'Institut de les Dones, en els informes d'avaluació dels plans d'igualtat s'ha de realitzar:

- Avaluació de procés: nivell de desenvolupament de les accions mampreses, dificultats trobades
- Avaluació de resultats: consecució dels objectius específics
- Avaluació de l'impacte: grau de consecució dels objectius generals

Amb el seguiment sobre la posada en marxa de les accions programades, es pot establir el grau de consecució dels objectius proposats.

A fi de facilitar la tasca de recollida d'informació per a realitzar els informes de seguiment i l'avaluació posterior, la Comissió d'Igualtat ha de dirigir la tasca d'emplenar les fitxes de seguiment.

Despès d'emplenar les fitxes de seguiment, es té informació concreta sobre la implantació de cadascuna de les mesures, els resultats obtinguts, els problemes i les dificultats trobats per a implantar-les i, d'aquesta manera, permet realitzar els ajustos necessaris per a assolir els objectius establits.

* Model tipus de fitxa de seguiment

ÀREA: _____
Objectiu general:
Acció: 1.1.
Implantació - desenvolupament de la mesura: Personal al qual es dirigeix: Recursos utilitzats (humans, materials, econòmics): Grau d'acompliment: Indicadors d'avaluació
Observacions:
Propostes de millora:

3.5. CALENDARITZACIÓ O CRONOGRAMA

ACCIONS	QUADRIMESTRE											
	2019	2020			2021			2022			2023	
	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
ÀREA 0												
0.1												
0.2												
0.3												
0.4												
0.5												
ÀREA 1												
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
ÀREA 2												
2.1												
2.2												
2.3												
ÀREA 3												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
3.5												
3.6												
3.7												
3.8												
3.9												
3.10												
ÀREA 4												
4.1												
4.2												
ÀREA 5												
5.1												
5.2												
5.3												
5.4												
5.5												
5.6												
ÀREA 6												
6.1												
6.2												
6.3												
ÀREA 7												
7.1												
7.2												
7.3												
7.4												
7.5												

4. GLOSSARI DE TERMES

Acció positiva: Article 11 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsistisquen aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes establits en aquesta llei.

Apoderament:

Es tracta d'un terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) en 1995 per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder.

Actualment aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones com a persones.

Assetjament sexual: Article 7 LOIEDH:

Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: Article 7 LOIEDH:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren en tot cas com a discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

Bretxa salarial:

Es refereix a la bretxa existent entre el que cobren, de mitjana, homes i dones; ço és, la diferència salarial es defineix com la distància existent entre el salari masculí i el femení.

Coeducació:

La coeducació és un mètode d'intervenció educatiu que parteix del principi de la igualtat entre sexes i la no-discriminació per raó de sexe. Coeducar és educar xiquets i xiquetes de la mateixa manera i no fer-ho de manera diferent segons el sexe.

Conciliació:

Participació equilibrada entre dones i homes en la vida familiar i en el mercat de treball, assolida a través de la reestructuració i reorganització dels sistemes laboral, educatiu i de recursos socials, a fi d'introduir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, variar els rols i els estereotips tradicionals, i cobrir les necessitats d'atenció i cura a persones dependents.

Coresponsabilitat:

Repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de les responsabilitats familiars, com ara l'organització i l'atenció, l'educació i l'afecte de persones dependents dins de la llar, a fi de distribuir de manera justa els temps de vida de dones i homes.

Desagregació de dades per gènere:

Són les dades i la informació estadística desglossades per sexe, la qual cosa sol anar acompanyada de l'anàlisi d'altres categories. Per tant, és una distinció que es fa de la població a partir de les diferències biològiques que són permanents. En termes de la planificació per al desenvolupament, la desagregació de les dades per sexe constitueix un important criteri, és un mecanisme fonamental per a desenvolupar experiències cada vegada més participatives i equitatives des del punt de vista del gènere. Revela la condició de les dones. No obstant això, les dades desagregades per sexe no són suficients per a obtenir una bona anàlisi de gènere, sinó que han d'anar acompanyades d'una anàlisi integral.

Discriminació directa: Article 6.1 LOIEDH:

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o puga ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta: Article 6.2 LOIEDH:

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puga justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

Diversitat de gènere:

La diversitat sexual i de gènere, o simplement diversitat sexual, és un terme que s'usa per a referir-se de manera inclusiva a tota la diversitat de sexes, orientacions sexuals i identitats de gènere, sense necessitat d'especificar cadascuna de les identitats, els comportaments i les característiques que conformen aquesta pluralitat.

Estereotip de gènere:

Creença que atribueix característiques específiques als membres d'un grup, de manera arbitrària, partint d'idees compartides i, encara que sense cap base, comunament acceptades. Els estereotips de gènere fan referència a aquelles creences arrelades fortament en la societat sobre com són, o com han de ser, les dones i els homes.

Identitat de gènere:

Percepció subjectiva que un individu té sobre si mateix pel que fa al seu gènere, que no té per què coincidir necessàriament amb les seues característiques sexuals.

Igualtat d'oportunitats:

La igualtat de gènere és la capacitat legal, social i política de dones i homes per a mobilitzar i gestionar tota mena de recursos en condicions igualitàries. També se li denomina igualtat de dret i igualtat de fet perquè només la promulgació de la igualtat legal no basta per a canviar els costums i les estructures de la desigualtat. En aquest sentit, per a corregir aquest desequilibri entre la igualtat legal i la igualtat real sorgeix el concepte d'igualtat d'oportunitats, com a principi jurídic i d'equitat de gènere.

Informe d'impacte de gènere:

Un informe d'impacte de gènere és un document que acompanya els avantprojectes de llei i les propostes de reglament, que s'elabora pel departament competent abans de l'aprovació de la proposta normativa, en el qual es recull una avaluació prèvia sobre els resultats i els efectes de les disposicions normatives sobre dones i homes de forma separada, i la valoració d'aquests resultats, amb relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En un informe d'impacte de gènere, l'objectiu és verificar si, en el moment de planificar les mesures contingudes en la disposició, s'ha tingut en compte l'impacte que produiran en els homes i en les dones; advertir de quines poden ser les conseqüències desitjades i no desitjades, i proposar, si escau, que es modifiquen.

L'objectiu final de l'informe és, per tant, demanar la informació necessària i realitzar les anàlisis escaients per a detectar possibles desigualtats de gènere que s'hi puguen produir en desenvolupar les normes.

Principi de presència equilibrada:

S'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

Pla d'igualtat:

És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe (article 46, Llei orgànica 3/2007).

Rols de gènere:

Els rols de gènere expressen el comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona pel que fa al seu sexe. Es troben directament relacionats amb els estereotips (són idees preconcebudes, és a dir, prejudicis que s'han anat construint i transmetent en les societats amb el pas del temps).

Segregació sexual del treball:

Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, alhora que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. Pot analitzar-se en la doble vessant de:

- ✓ **Segregació horitzontal:** Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a «masculins». Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats típicament «femenins», com infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a mestres de casa.

- ✓ **Segregació vertical:** Fa referència a certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i millor remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. Aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones s'ubiquen favorablement en les estructures de poder i comunament se'l coneix amb el nom de sostre de vidre.

Transversalitat:

S'utilitza com a sinònim de «*mainstreaming* de gènere» o «perspectiva de gènere» i suposa l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos, de

manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, decisions o departaments, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de decisions en una organització.

A nivell estatal, la LOIEDH estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics pel que fa a la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix en l'article 15 que «la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter general, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de forma activa, en l'adopció i l'execució de les seues disposicions normatives, en la definició i els pressupostos de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats».

Violència de gènere:

La violència de gènere no és un problema que afecte l'àmbit privat. Per contra, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per considerar-les, els seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

La Llei integral contra la violència 1/2004 la defineix així: «violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència».

5. BIBLIOGRAFIA

- *El plan de igualdad. Elaboración, implantación y medidas*. Monográfico 4. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales
- *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana*. ISBN: 978-84-482-4946-5
- *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer
- *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Programa Óptima. Instituto de la Mujer
- Herramientas de apoyo para la realización de planes de igualdad. Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. www.igualdadenlaempresa.es
- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Instituto de la Mujer
- Pla marc d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de València
- Pla d'igualtat per a empleats i empleades de l'Ajuntament de València
- Pla d'igualtat de Sanitat (2016-2019)
- II Pla d'igualtat de dones i homes de l'administració de la Generalitat (2017)
- Plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza (2016-2019)

6. ANNEX. DOCUMENT D'ACORD I COMPROMÍS

CORTS VALENCIANES

PRESIDÈNCIA

CORTS VALENCIANES 2980/IX

MESA DE LES CORTS:

Se da cuenta a la Mesa de Les Corts de la propuesta de Compromiso Público de Les Corts con la Igualdad de Género, así como la documentación que se adjunta a la misma, formulada por la Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Género de Les Corts en su reunión celebrada el día 8 de noviembre de 2018, una vez examinado el texto elaborado por la entidad EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS SA y efectuadas en el mismo las modificaciones que la Comisión ha considerado procedente introducir.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la recomendación de redactar un plan de igualdad en el que se diagnostique la situación de partida y se marquen los objetivos así como las estrategias a seguir para alcanzarlos. En virtud de ello, la voluntad de Les Corts Valencianes de trabajar por la igualdad de oportunidades debe materializarse de forma clara a través de un documento de compromiso, que reconozca además, la igualdad como un principio básico transversal de la organización de la Institución.

El citado Plan de Igualdad de Género alcanzará, entre las estrategias y campos para conseguir la igualdad objetiva: la selección de personal, en condiciones de igualdad, la promoción interna o las políticas de retribución salarial, gestión del tiempo, formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y las políticas de retribución salarial, entre otras.

Desde que se toma la decisión de elaborar y poner en funcionamiento un Plan de Igualdad de Género dentro de la organización y una vez recogido y formalizado el compromiso de Les Corts con la igualdad, se dará a conocer la iniciativa a toda la plantilla, explicando que se inicia el proceso para implantar el Plan de Igualdad de Género así como las fases que lo componen.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Mesa de Les Corts, en su reunión celebrada el día 13 de noviembre de 2018, ha adoptado por unanimidad, a propuesta de la Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Género de Les Corts, el siguiente

ACUERDO

Primero.- Aprobar el *Compromiso Público de Les Corts con la Igualdad de Género* que se detalla en el documento que se adjunta como Anexo al presente acuerdo, así como la documentación que ha de cumplimentarse por el personal de la institución y los servicios de la Cámara para la elaboración del diagnóstico sobre la situación de igualdad de género en Les Corts.

Segundo.- Dar al presente acuerdo la máxima difusión y, a tal efecto, notificarlo a las Áreas y Servicios de la Secretaría General, a los Grupos Parlamentarios, remitirlo mediante correo electrónico a todo el personal de Les Corts, publicarlo en el Butlletí Oficial de Les Corts e insertarlo en la página web de Les Corts.

Palau de Les Corts
Valencia 13 de noviembre de 2018

La vicepresidenta primera
CARMEN MARTÍNEZ RAMÍREZ

La secretaria segunda
IRENE GÓMEZ SANTOS

ANEXO

COMPROMISO DE LES CORTS VALENCIANES CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Mesa de Les Corts, en su reunión celebrada el 7 de noviembre de 2017 acordó iniciar los trabajos para la elaboración del Plan de Igualdad de Género de Les Corts y constituir un Equipo de Igualdad que coordinara las actividades que hayan de realizarse para la elaboración de dicho plan de igualdad.

El día 16 de enero de 2018 la Mesa de Les Corts adoptó el acuerdo de aprobar la propuesta formulada por el Equipo de Igualdad designado por la Mesa de Les Corts en su reunión celebrada el 7 de noviembre de 2017, con las actuaciones a realizar para la elaboración del Plan de Igualdad de Género de Les Corts que se relacionan a continuación:

- Constitución de la Comisión de Igualdad para la elaboración y ejecución del citado Plan de Igualdad, compuesta por doce miembros y con carácter paritario, tanto en lo referido a la presencia de mujeres y hombres, como en la representación de Les Corts y del personal de Les Corts.

- Elaboración del Pliego de Cláusulas Administrativas para la selección de una entidad consultora en materia de igualdad para la realización de las tareas técnicas necesarias para la elaboración del Plan de Igualdad y su remisión a la Mesa de Les Corts para su aprobación.

- La Elaboración y firma de un compromiso público de Les Corts para la elaboración, ejecución, evaluación periódica y actualización del Plan de Igualdad de Les Corts.

- Impartición de la formación específica de los miembros de la Comisión de Igualdad para posibilitar el adecuado cumplimiento de sus funciones

- La realización de las tareas necesarias para la elaboración de un diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres en Les Corts y la redacción material del documento del Plan de Igualdad.

- Traslado del Plan de Igualdad de de Género Les Corts a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género y del Colectivo LGTBI.

- Remisión del Plan de Igualdad de Género de Les Corts a la Mesa de Les Corts para su aprobación.

- Publicación del Plan de Igualdad de Les Corts en el Butlleti Oficial de Les Corts, en la página web de Les Corts y remisión del mismo a todo el personal, Áreas y Servicios de Les Corts, a los Grupos Parlamentarios, a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género y del Colectivo LGTBI, al Consell de Personal de Les Corts y a la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género.

En cumplimiento de este mandato de la Mesa de Les Corts, el 21 de marzo de 2018 elevó a la Mesa de Les Corts el expediente tramitado por la Secretaría General para la suscripción de un contrato menor de servicios de asistencia técnica para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género de Les Corts, acordándose aprobar el inicio del expediente para la suscripción del citado contrato menor de servicios de asistencia para la Elaboración del Plan de Igualdad así como aprobar el Cuadro de Características del Contrato y el Pliego de Prescripciones Técnicas y la autorización del gasto correspondiente a la ejecución del contrato.

En su reunión del 15 de mayo de 2018, la Mesa de Les Corts, adoptó el acuerdo de ampliar el número de miembros que forman parte de la Comisión de Igualdad para la elaboración y ejecución del Plan de Igualdad de Género de Les Corts, quedando compuesta a partir de entonces por catorce miembros, siete en representación de Les Corts y siete en representación del personal de la institución.

En virtud de lo anteriormente expuesto la Mesa de Les Corts Valencianes ha aprobado por unanimidad el siguiente

COMPROMISO PÚBLICO

Les Corts Valencianes, somos conscientes de que nuestra gestión corporativa tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Género de Les Corts, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad para la elaboración y ejecución del Plan de Igualdad de Género Les Corts, compartimos la ilusión e interés tanto Les Corts como la representación del personal al servicio de la Institución, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, a través de los mecanismos que se establezcan para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la institución durante los

próximos años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad de Género de Les Corts como una modernización de nuestro sistema de gestión corporativa e institucional, que producirá sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Palau de Les Corts.
Valencia, a 13 de noviembre de 2018

La secretaria segunda
IRENE GÓMEZ SANTOS

La vicepresidenta primera
CARMEN MARTÍNEZ RAMÍREZ