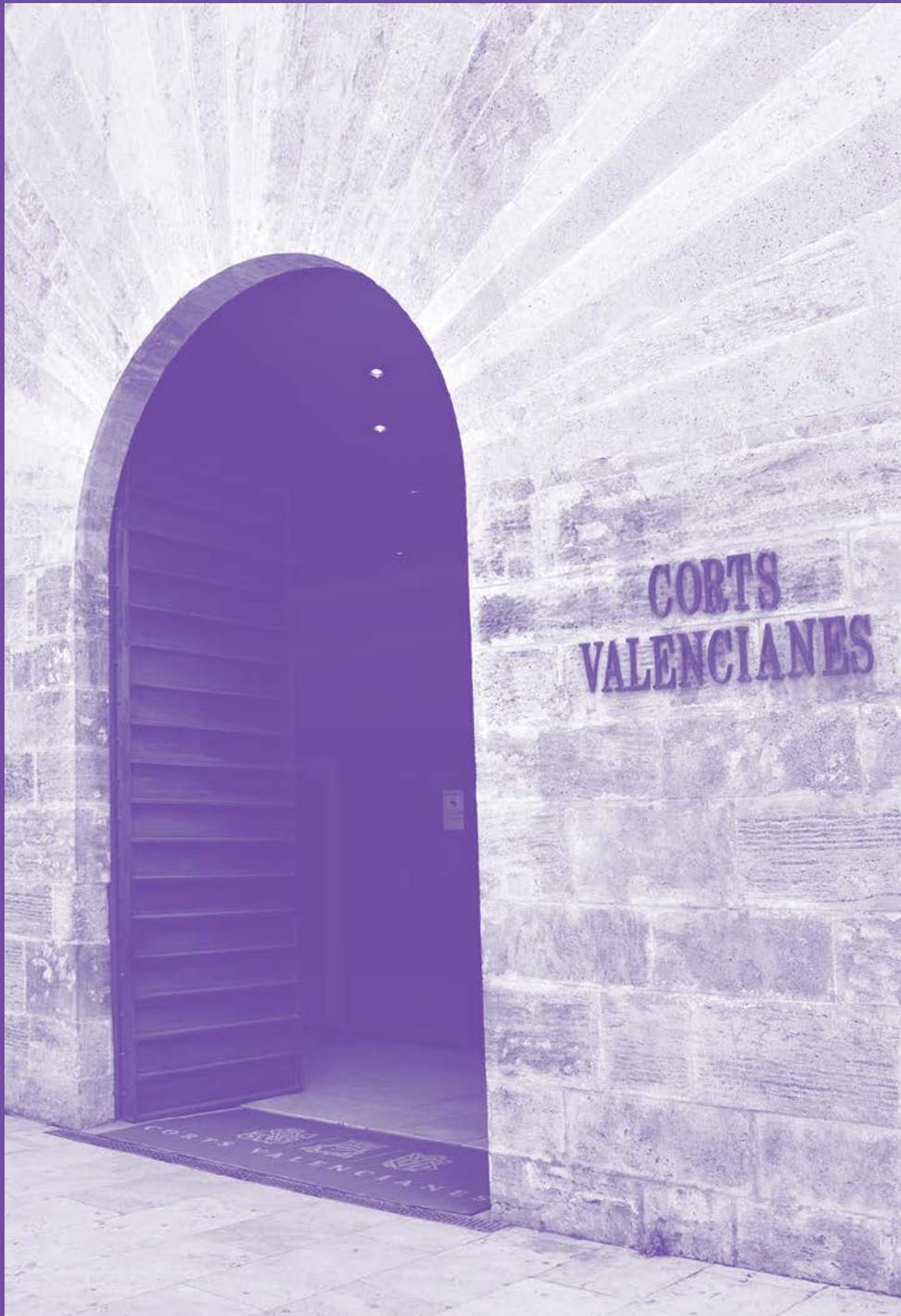


Pla d'igualtat de gènere de les Corts Valencianes



CORTS VALENCIANES



Índice

1. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES	1
2. FUNDAMENTACIÓN.....	3
2.1. NORMATIVA DE LAS CORTS VALENCIANES	3
ARTÍCULO 3 DEL REGLAMENTO DE LAS CORTS VALENCIANES	3
2.2. NORMATIVA COMUNITARIA	3
2.3. NORMATIVA NACIONAL	4
2.4. NORMATIVA AUTONÓMICA.....	6
3. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS CORTS VALENCIANES.....	7
3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.2. VIGENCIA	7
3.3. ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	8
0. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	8
1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
2. ÁREA DE FORMACIÓN	15
3. ÁREA DE CONCILIACIÓN	17
4. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	24
5. ÁREA DE SALUD LABORAL	26
6. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	30
7. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	33
3.4. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CADA UNA DE LAS ACCIONES	36
3.5. CALENDARIZACIÓN O CRONOGRAMA	38
4. GLOSARIO DE TÉRMINOS	39
5. BIBLIOGRAFÍA	46
6. ANEXO. DOCUMENTO DE ACUERDO Y COMPROMISO	47

1. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

La Mesa de las Corts Valencianes, en su reunión celebrada el 7 de noviembre de 2017 acordó iniciar los trabajos para la elaboración del plan de igualdad de las Corts Valencianes (I Plan de igualdad de género de las Corts Valencianes) y constituir un equipo de igualdad que coordinara las actividades que hayan de realizarse para la elaboración de dicho plan de igualdad de género.

El día 16 de enero de 2018, la Mesa de las Corts Valencianes adoptó el acuerdo de aprobar la propuesta formulada por el Equipo de Igualdad, con las actuaciones a realizar para la elaboración del plan de igualdad de mujeres y hombres de las Corts Valencianes 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 las Corts Valencianes y del personal de las Corts Valencianes.
- 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 las Corts Valencianes para su aprobación.
- La elaboración y firma de un compromiso público de las Corts Valencianes para la elaboración, ejecución, evaluación periódica y actualización del plan de igualdad de las Corts Valencianes.
- 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 las Corts Valencianes y la redacción material del documento del plan de igualdad.
- Traslado del plan de igualdad de las Corts Valencianes a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género y del Colectivo LGTBI.
- Remisión del plan de igualdad de las Corts Valencianes a la Mesa de las Corts Valencianes para su aprobación.
- Publicación del plan de igualdad de las Corts Valencianes en el *Butlletí Oficial de les Corts Valencianes* y en la página web de las Corts Valencianes, y remisión del mismo a todo el personal, áreas y servicios de las Corts Valencianes, a los grupos parlamentarios, a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género y del Colectivo LGTBI, al Consejo de Personal de las Corts Valencianes 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 las Corts Valencianes, el 21 de marzo de 2018 se eleva a la Mesa de las Corts Valencianes 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 las Corts Valencianes, 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 las Corts Valencianes adopta 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 las Corts Valencianes, quedando compuesta a partir de entonces por catorce miembros, siete en representación de las Corts Valencianes y siete en representación del personal de la institución.

En las Corts Valencianes, conscientes de que la gestión corporativa tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS CORTS VALENCIANES, 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.

2. FUNDAMENTACIÓN

2.1. NORMATIVA DE LAS CORTS VALENCIANES

ARTÍCULO 3 DEL REGLAMENTO DE LAS CORTS VALENCIANES

«Les Corts aplicarán en todas sus actuaciones y actividades una política de igualdad de hombres y mujeres de forma transversal. Los órganos de la cámara deberán contar con una composición paritaria de hombres y mujeres mediante los mecanismos que prevé el presente reglamento.»

Texto consolidado del Estatuto de personal de las Corts Valencianes.

Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal de las Corts Valencianes para el periodo 2007-2009, prorrogado.

2.2. NORMATIVA COMUNITARIA

La Carta Social Europea de 1961 (ratificada por España en 1980) entre los derechos sociales fundamentales que enumera señala expresamente el de igualdad de trato entre hombres y mujeres, formulados en el sentido de que se debe garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se debe desarrollar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A estos efectos, sería conveniente intensificar allí donde sea necesario las acciones encaminadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres... También resulta conveniente desarrollar medidas que permitan tanto a los hombres como a las mujeres conciliar sus obligaciones profesionales y familiares.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1977, que establece que «la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad», objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

DIRECTIVA 76/207/CEE; artículo 3. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de jerarquía profesional.

DIRECTIVA 2000/43 CE del Consejo de 29 de junio 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

DIRECTIVA 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DECISIÓN DEL CONSEJO DE 20 DE DICIEMBRE DE 2000 por la que se establece un PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE 20 DE OCTUBRE DE 2003 sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres (2003/C 260/03).

REGLAMENTO (CE) Nº 2201/2003 del Consejo de 27 de noviembre de 2003 relativo a la competencia, al reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental, por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1347/2000.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2003 sobre acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación (2003/C 317/03).

REGLAMENTO (CE) Nº 29/2004 de la Comisión de 8 de enero de 2004 por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc 2005 relativo a la compaginación de la vida profesional y la vida familiar previsto por el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo.

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

INSTRUMENTO de ratificación del CONVENIO del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

2.3. NORMATIVA NACIONAL

La Constitución española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

La Ley orgánica 3/2007, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

La ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

«Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática y justa.

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los poderes públicos; regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.»

En este sentido, el artículo 15 de la citada ley recoge el principio de transversalidad: «El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades».

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

LEY 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea.

LEY ORGÁNICA 6/2014, de 29 de octubre, complementaria de la Ley de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea, por la que se modifica la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

LEY ORGÁNICA 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.

LEY 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

REAL DECRETO LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

REAL DECRETO 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

REAL DECRETO 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

2.4. NORMATIVA AUTONÓMICA

El Estatuto de autonomía de la Comunitat Valenciana dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. Y establece que la Generalitat velará para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones, garantizando la compatibilidad de la vida familiar y laboral. En consonancia con ello, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, a la que se ha sumado con posterioridad el título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de derechos sociales de la Comunitat Valenciana.

DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana.

DECRETO 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003 establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

El capítulo VI del título II versa sobre actuación administrativa en materia de la violencia contra las mujeres, en sus artículos 33 al 39.

LEY 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de derechos sociales de la Comunitat Valenciana. En ella se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

DECRETO 63/2014, de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de la violencia sobre la mujer, previstas en la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

ORDEN de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

3. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS CORTS VALENCIANES

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo dispuesto en este I Plan de igualdad de género será de aplicación al personal empleado público que presta sus servicios en las Corts Valencianes.

Se dará traslado del mismo al personal de los grupos parlamentarios a los efectos de su conocimiento y aplicación adecuada a la naturaleza de su condición.

El Plan para la igualdad de género entre mujeres y hombres en las Corts Valencianes establece unos objetivos determinando aquellos que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Con ello, las Corts Valencianes pretenden disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

3.2. VIGENCIA

El Plan para la igualdad de género entre mujeres y hombres en las Corts Valencianes tendrá una vigencia de cuatro años (2019-2023), a partir del 1 de septiembre de 2019. Las acciones contenidas tienen una aplicación permanente desde la fecha de puesta en marcha de cada una de ellas tal y como se recoge en el cronograma de implantación.

3.3. ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

0. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Objetivo general:

- ✓ Implantar en la gestión de las Corts Valencianes la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- ✓ Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de las actuaciones de la actividad administrativa.
- ✓ Revisar las estructuras y formas de organización de la administración pública, para erradicar, desde su base, los elementos estructurales que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos (cambio estructural).

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
0.1	Las Corts Valencianes integrarán la igualdad de oportunidades como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones, especialmente en la elaboración de los presupuestos, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Periodicidad: Permanente **Puesta en marcha:** 3^{er} cuatrimestre de 2019

Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad

Indicadores: Informes elaborados sobre el control de las actuaciones realizadas

Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
0.2	Creación de la figura de la unidad de igualdad para la implementación de las medidas del Plan de igualdad, garantizar la correcta ejecución y evaluación del mismo y detectar nuevas medidas que puedan ser necesarias para conseguir la igualdad real en las Corts Valencianes.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores:		Convocatoria de la oferta pública	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso			

Acción	Descripción
0.3	Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y puestos de trabajo de la organización (órganos colegiados, representación sindical).

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3º cuatrimestre de 2019		
Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores:		Control de las actuaciones realizadas	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso			

Acción	Descripción
0.4	Impulsar la elaboración de informes de impacto de género en las normas reglamentarias en general relativos al personal, como por ejemplo en la publicación de cada oferta pública de empleo.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3º cuatrimestre de 2019		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicios jurídicos			
Indicadores:		Informes elaborados sobre el control de las actuaciones realizadas	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso			

Acción	Descripción
0.5	La Comisión de Igualdad ha de promover en las Corts Valencianes el asociacionismo y el establecimiento de grupos de trabajo para la reflexión, el debate y el análisis de todo tipo de cuestiones desde la perspectiva de género.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad		
Indicadores: Informes elaborados sobre el impulso del asociacionismo y la creación de grupos de trabajo			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo general:

- ✓ Velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo del personal de las Corts Valencianes con el fin de alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de las Corts Valencianes.

Objetivos específicos:

- ✓ Garantizar procesos selectivos en condiciones de igualdad, a través de la revisión de los mismos, con objeto de eliminar posibles desequilibrios que pudieran producirse.
- ✓ Utilización de lenguaje inclusivo para la denominación de las plazas y la descripción de puestos de trabajo y tramitación de procedimientos de selección y promoción.
- ✓ Formar a todo el personal implicado a nivel normativo o de tramitación y desarrollo de los procesos selectivos o de provisión en perspectiva de género.
- ✓ Conseguir la formación de tribunales con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- ✓ Incluir temario en materia de igualdad en las convocatorias, así como puntuar la formación realizada en esta área.
- ✓ Conocer los resultados del acceso y la promoción profesional desagregados por sexo.
- ✓ Reducir los posibles desequilibrios que puedan producirse en cuanto a acceso a la promoción profesional de las mujeres, a través del análisis de las posibles causas.
- ✓ Impulsar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- ✓ Valorar la formación en igualdad en los procesos de promoción.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
1.1	Todas las convocatorias de procesos de selección y provisión (concursos internos o concursos para la provisión interina de puestos) contendrán previamente un informe de impacto de género.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre 2019		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal, servicios jurídicos y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Informes realizados de cada una de las convocatorias y resultados de los mismos			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
1.2	Realización de programas formativos sobre igualdad de oportunidades para las personas que intervienen en los procesos selectivos y de provisión. La materia de estos cursos podrá versar sobre: introducción a la igualdad de género, marco normativo, importancia de las políticas de igualdad de género, reflexión sobre el origen de las desigualdades o avances en materia de igualdad (medidas de acción positiva y planes de acción positiva).

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre 2020		
Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados, personas beneficiarias de la medida			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
1.3	La composición de los tribunales y comisiones de selección se ajustará al criterio de presencia equilibrada por razón de sexo.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre 2019		
Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad y servicios jurídicos			
Indicadores: Informes realizados sobre composición de los tribunales			
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso			

Acción	Descripción
1.4	<p>Inclusión de temario en materia de igualdad en los procesos selectivos. Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso, tanto sexual como por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. Dichos temarios se adaptarán en cuanto a nivel de especificidad y complejidad al nivel del puesto al que se concurre.</p> <p>Inclusión en la baremación de méritos de la formación realizada y debidamente acreditada en igualdad.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre 2019		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad y servicios jurídicos			
Indicadores: Informes realizados sobre las convocatorias de las plazas, temarios y baremación de méritos			
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso			

Acción	Descripción
1.5	Estudio de la adaptación de los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de selección y provisión de puestos, retribuciones y salud laboral, así como en la gestión de la plantilla y la relación de puestos de trabajo.

Periodicidad: Permanente

Puesta en marcha: 1^{er} cuatrimestre 2020

Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicio de Informática

Indicadores: Informe realizado sobre el resultado del proceso

Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
1.6	Articular medidas en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades, como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.

Periodicidad: Permanente

Puesta en marcha: 1^{er} cuatrimestre 2020

Departamento responsable: Servicios jurídicos, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad

Indicadores: Verificar la incorporación de esta medida en las normas de selección y provisión

Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso

2. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo general:

- ✓ Garantizar la formación en materia de igualdad de género de todo el personal adscrito a las Corts Valencianes.

Objetivos específicos:

- ✓ Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal de las Corts Valencianes a través de una formación básica obligatoria.
- ✓ Formar en igualdad de género a todo el personal directivo que ostente jefaturas o que tenga trabajadoras o trabajadores a su cargo.
- ✓ Incluir en el plan de formación de la institución un itinerario formativo específico en materia de igualdad.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
2.1	<p>Facilitar a todo el personal adscrito a las Corts Valencianes la realización de la formación básica en igualdad (20 horas) incluida en el plan de formación de la institución.</p> <p>Se establecerá un calendario de ejecución que permita que todas las trabajadoras y trabajadores puedan realizar esta formación en un periodo máximo de dos años desde la entrada en vigor del Plan de igualdad de género de las Corts Valencianes.</p> <p>Transcurridos los dos años referenciados, ningún empleado o empleada podrá acceder a ningún concurso, mejora o provisión de puesto de trabajo si previamente no ha realizado la citada formación básica obligatoria.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre 2020		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Informe realizado sobre el análisis de las necesidades formativas			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
2.2	<p>Facilitar a todo el personal directivo que ostente jefaturas o que tenga trabajadoras y trabajadores a su cargo una formación específica en materia de igualdad de género. Esta formación tendrá carácter obligatorio.</p> <p>Al efecto se establecerá un calendario de ejecución que permita que todas las trabajadoras y trabajadores que desempeñen o aspiren a desempeñar puestos de trabajo de esta naturaleza puedan realizar esta formación en un periodo máximo de dos años desde la entrada en vigor del Plan de igualdad de género de las Corts Valencianes.</p> <p>Transcurridos los dos años referenciados, para acceder a puestos de trabajo de jefaturas o que tengan trabajadoras y trabajadores a su cargo tendrá que acreditarse dicha formación o formación equivalente.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre 2020
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados, personas beneficiarias de la medida	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
2.3	<p>Diseñar un itinerario formativo específico en materia de igualdad e incluirlo en el plan de formación anual de las Corts Valencianes.</p> <p>Las materias concretas que conformen este itinerario variarán en función del estudio de necesidades que se realiza periódicamente en la institución, y siempre deberá contener la formación básica de sensibilización (20 horas) y la formación específica de personal directivo.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre 2020
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Informe realizado sobre el análisis de las necesidades formativas	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

3. ÁREA DE CONCILIACIÓN

Objetivo general:

- ✓ Compatibilizar y equilibrar las responsabilidades laborales con la vida personal, a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan el respeto hacia la vida personal de mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- ✓ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad para alcanzar el principio de igualdad y romper así con los estereotipos y desequilibrios que siguen produciéndose.
- ✓ Informar sobre los recursos y la normativa en materia de igualdad para favorecer la utilización de los mismos de forma igualitaria entre mujeres y hombres.
- ✓ Reducir los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para promocionar profesionalmente, a causa de la falta de criterios de corresponsabilidad, que derivan en dificultades para la conciliación.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
3.1	Edición y difusión de material informativo sobre recursos y normativa de conciliación, lo que incluirá la edición de trípticos informativos sobre conciliación y corresponsabilidad en los que se detalle de forma clara los conceptos, la regulación normativa o medidas y las posibles actuaciones para corregir desigualdades, así como la edición de una guía sobre los recursos y la normativa de aplicación en materia de conciliación para el personal de las Corts Valencianes.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre 2020
Departamento responsable:	Servicio de Publicaciones y Comisión de Igualdad
Indicadores: Publicación de los trípticos y guía	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.2	Diseño de los planes de formación atendiendo a las necesidades de conciliación, a través de formatos de formación adaptada (modalidad en línea, realización en jornada laboral, posibilidad de compensación horaria).

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Inclusión de este criterio en los informes realizados de los planes de formación	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.3	Realización de campañas de sensibilización para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres y campañas sobre corresponsabilidad familiar.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2 ^o cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de campañas y talleres efectivamente realizados, grado de satisfacción manifestado	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.4	Talleres de sensibilización donde se resalten los estereotipos todavía existentes en esta área.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de campañas y talleres efectivamente realizados, grado de satisfacción manifestado	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.5	Las horas de reuniones de trabajo administrativo propuestas por la institución se realizarán siempre dentro de la jornada laboral del personal convocado, limitando las horas de reunión, en la medida de lo posible, a un máximo de 3 horas para conseguir su mayor eficiencia.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3º cuatrimestre de 2019
Departamento responsable:	Departamento de Gestión de Personal
Indicadores:	Control de reuniones convocadas
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.6	Posibilidad de trabajar en sitio distinto al del puesto de trabajo para atender a circunstancias familiares y/o personales de especial gravedad, facilitando el equipamiento o el soporte tecnológico necesario (teletrabajo), cuando las características del puesto de trabajo lo permitan.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3º cuatrimestre de 2020
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicio de Informática	
Indicadores:	Solicitudes recibidas y/o atendidas
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
3.7	<p>Activación de ayudas de acción social, que incidan en la conciliación y la corresponsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudas asistenciales • Ayudas por nupcialidad, natalidad o adopción • Ayudas por estudios • Otras que se puedan establecer

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicio Económico	
Indicadores: Número de solicitudes recibidas y/o atendidas	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso	

Acción	Descripción
3.8	<p>Someter a los órganos de negociación colectiva de las Corts Valencianes, establecidos legalmente, la articulación de la medida correspondiente a los efectos de que las personas con descendientes menores de 16 años y personas dependientes a su cargo tengan preferencia para la elección de los periodos de disfrute de las vacaciones y de los días por asuntos propios durante los periodos no lectivos de éstos.</p> <p>En todo caso, aquellas personas que, por convenio regulador de divorcio o separación, o por resolución judicial, tengan asignadas las fechas de las vacaciones para el cuidado de sus descendientes menores de 16 años o personas dependientes a su cargo, tendrán prioridad para la elección de disfrute de las mismas al igual que las mujeres víctimas de violencia de género debido a su situación más vulnerable y mientras dure su condición.</p> <p>Para ello se adoptarán las instrucciones oportunas por la administración.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable: Servicios jurídicos y Departamento de Gestión de Personal	
Indicadores: Solicitudes recibidas y/o atendidas	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso	

Acción	Descripción
3.9	Someter a los órganos de negociación colectiva de las Corts Valencianes, establecidos legalmente, la articulación de la medida correspondiente a los efectos de facilitar la eficacia de la flexibilidad horaria como medida de conciliación, y al tiempo, como medida de eficacia en la gestión pública. La compensación de horas por flexibilidad horaria se podrá realizar acumuladamente, por semanas, dentro del horario general establecido en las condiciones de trabajo. En ningún caso supondrá la reducción de la jornada laboral.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal			
Indicadores: Solicitudes recibidas y/o atendidas			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
3.10	<p>Someter a los órganos de negociación colectiva de las Corts Valencianes, establecidos legalmente, la articulación de la medida correspondiente a los efectos de introducir las modificaciones normativas necesarias para incorporar a las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las Corts Valencianes las siguientes medidas de conciliación:</p> <p><u>3.10.1 Modificación del régimen de los permisos por gestación, parto, guarda, adopción o acogimiento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Permiso por gestación a partir del primer día de la semana 30 de gestación hasta la fecha del parto. En caso de embarazo múltiple, se computará a partir de la semana 28. b) Permiso por parto: 92 días laborables, ampliable a 10 días más en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda, para partos múltiples. Se distribuirá a opción de los progenitores, siempre que 42 días naturales sean inmediatamente posteriores al parto. c) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento: 92 días laborables, ampliable a 10 días más en caso de discapacidad del menor adoptado o de la menor adoptada y por cada hijo a partir del segundo, para acogimiento múltiple. d) Permiso por adopción o acogimiento internacional. Si es necesario el

desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del o de la menor, tendrán un permiso adicional de 62 días de duración, con plenitud de derechos económicos.

3.10.2 Excedencias

Ampliación de las excedencias por cuidados de descendientes menores o de familiares a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 4 años.

3.10.3 Permisos

a) Permiso por visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos o las hijas.

b) Permiso de 5 días en caso de separación o divorcio. Su uso se podrá realizar de forma consecutiva o alterna.

c) Permiso por defunción, accidente o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles, cuando el hecho se produzca dentro de la misma localidad, 6 si se produce en otra localidad.

En caso de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días dentro de la misma localidad, 5 si se produce en diferente localidad.

3.10.4 Bolsa de conciliación

Bolsa de horas del 5 % de la jornada anual de cada empleada o empleado para conciliación.

3.10.5 Flexibilidad horaria

Ampliación de los supuestos de flexibilidad horaria:

a) Una hora diaria para hijos o hijas de hasta 16 años de edad.

b) Dos horas diarias para hijos o hijas en acogida, preadoptiva o permanente, con discapacidad.

c) Dos horas diarias para el personal que tenga a su cargo personas con discapacidad.

d) Dos horas para las empleadas víctimas de violencia de género.

3.10.6 Reducción de jornada

Ampliación/modificación de los supuestos:

a) Por hijas o hijos de hasta 16 años de edad.

b) Personas con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33 %. Atención directa de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad grave, no se pueda valer por sí mismo y no realice actividades

retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

- c) Familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que necesiten especial dedicación.
- d) El personal que tenga que atender a un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave, mientras dure esta situación.
- e) Por nacimiento de hijas prematuras o hijos prematuros o que por cualquier causa tengan que permanecer hospitalizados.
- f) En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de 35 horas semanales o 37 horas semanales, podrá ser autorizado/da a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 09.00 a las 14.00 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable:	Servicios jurídicos y Departamento de Gestión de Personal		
Indicadores:	Solicitudes recibidas y/o atendidas		
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

4 ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo general:

- ✓ Aplicación de una política salarial clara y objetiva en la que se evite la presencia de discriminaciones por razón de género.

Objetivos específicos:

- ✓ Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
4.1	Elaborar un estudio pormenorizado, de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos adaptados desde el enfoque de género, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en las Corts Valencianes y en relación con los puestos de trabajo y los salarios establecidos, clasificados por colectivos y porcentajes de género de las personas en cada uno de ellos, complementos salariales y retribuciones variables percibidas (antigüedad, complemento de carrera...) que pongan en evidencia brechas salariales existentes, en su caso.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable: Servicio de Informática, Servicio Económico, Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores:	Resultado de las conclusiones del estudio elaborado
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
4.2	Aplicación de medidas correctoras, en el caso de que las acciones 4.1 arrojaran resultados en los que se corroborara la existencia de discriminación retributiva.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable: Servicio Económico, Departamento de Gestión de Personal, servicios jurídicos y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Subsanación de deficiencias de los informes 4.1 y 4.2			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

5 ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo general:

- ✓ Velar por que se den las condiciones óptimas para conseguir un entorno laboral saludable, eliminando aquellas circunstancias que puedan afectar al bienestar físico y/o psíquico de las empleadas y empleados de las Corts Valencianes, en sus puestos de trabajo.

Objetivos específicos:

- ✓ Garantizar la integración del enfoque de género en las actuaciones realizadas en las políticas de salud laboral.
- ✓ Conseguir el compromiso por parte de todo el personal para la eliminación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la puesta en marcha de protocolos de actuación.
- ✓ Atender de forma urgente y confidencial situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o identidad de género.
- ✓ Promover la formación en diversidad sexual y de género.
- ✓ Garantizar la lucha contra el acoso por razón de orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
5.1	Puesta en marcha de informes de revisión de riesgos laborales con perspectiva de género en todos los puestos de trabajo. Estudiar y analizar el estado de salud del personal funcionario, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales mediante métodos avalados por el INSHT, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:	Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales, Departamento de Gestión de Personal
Indicadores:	Informe sobre resultados del estudio y análisis realizado
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
5.2	<p>Inclusión de las conclusiones del informe realizado en la acción 5.1 en las revisiones médicas realizadas por el departamento de salud y/o prevención de riesgos.</p> <p>Establecimiento de acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la doble presencia (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable:	Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales		
Indicadores:	Informes de resultados de las revisiones programadas		
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
5.3	<p>Elaboración de un protocolo de actuación de detección y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo, de orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Publicación y divulgación del protocolo de actuación, haciendo especial mención a los conceptos y procedimientos de actuación garantizándose la confidencialidad y el carácter urgente de su puesta en marcha.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3º cuatrimestre 2019		
Departamento responsable:	Departamento de Gestión de Personal y Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales		
Indicadores:	Publicación del compromiso y protocolo de actuación		
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
5.4	Elaboración de un compromiso para la eliminación y prevención de situaciones de acoso, a través de la comunicación a toda la plantilla.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre 2019
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores: Publicación del compromiso y protocolo de actuación	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso	

Acción	Descripción
5.5	<p>Sensibilización y formación en salud laboral a través de:</p> <p>Campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla con objeto de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso.</p> <p>En las mismas se diferenciarán actuaciones de sensibilización (objetivo: implicación individual y colectiva) y de prevención (actuando sobre las causas y no sólo sobre los efectos, educación y formación).</p> <p>Realización de jornadas formativas orientadas a patologías concretas en función del sexo (prevención del cáncer de mama, próstata, osteoporosis).</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre 2020
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores: Número de campañas y jornadas realizadas, grado de satisfacción	
Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso	

Acción	Descripción
5.6	Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en su salud, o en la de su hijo o hija, podrá tramitarse una licencia de riesgo durante el embarazo, con plenitud de los derechos económicos durante toda la duración de la licencia, siendo también de aplicación esta medida durante el periodo de lactancia natural.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable:	Departamento de Gestión de Personal y Servicio Médico y Prevención de Riesgos Laborales		
Indicadores:	Solicitudes recibidas y/o atendidas		
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

6 ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general:

- ✓ Visibilización por parte de las Corts Valencianes de su posición de rechazo y repulsa en contra de todo tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Objetivos específicos:

- ✓ Formar y sensibilizar a toda la plantilla sobre las necesidades de atención, intervención y protección de las víctimas.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
6.1	Elaboración de un compromiso formal cuyo objetivo fundamental sea la concienciación social del personal de las Corts Valencianes ante la lucha contra la violencia, y de un compromiso de actuar para la prevención de cualquier tipo de violencia contra la mujer, incluyendo en el mismo el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 ^{er} cuatrimestre de 2020		
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Canales de difusión del compromiso, grado de satisfacción con la puesta en marcha			
Grado de ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En proceso

Acción	Descripción
6.2	<p>Realización de jornadas formativas dirigidas a toda la plantilla sobre violencia de género.</p> <p>Se realizará una formación específica para el personal de salud y prevención de riesgos y una formación general para sensibilizar y conocer indicadores de violencia para el resto del personal.</p> <p>El contenido de esta formación podrá versar sobre: aproximación teórica a la violencia de género, políticas públicas sobre violencia de género, realidad de la violencia en España, evolución de la regulación en el ámbito penal, regulación de la orden de protección, recursos y programas de atención ante la violencia contra las mujeres.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable: Departamento de Gestión de Personal, Servicio Médico y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados, personas beneficiarias de la oferta formativa, grado de satisfacción con la medida	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
6.3	<p>Realización de campañas conmemorativas en torno al 25 de noviembre y 8 de marzo, a través de lecturas de manifiestos para visibilizar la importancia de la lucha por la igualdad, en la que se resalte la figura de mujeres representativas. El contenido de dichas campañas será aprobado anualmente por la Comisión de Igualdad.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable: Comisión de Igualdad y Servicio de Publicaciones	
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas, grado de participación o satisfacción	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
6.4	Creación de una publicación anual de trabajos de investigación sobre temática relacionada con la violencia de género o cuestiones de género.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha:	3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable:		Comisión de Igualdad y Servicio de Publicaciones
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas, grado de participación o satisfacción		
Grado de ejecución:		Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
6.5	Creación de un concurso anual de narrativa sobre temática relacionada con la violencia de género o la igualdad de género entre los y las escolares que visiten las Corts Valencianes con la posterior publicación de los mejores relatos.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha:	3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable:		Comisión de Igualdad y Servicio de Publicaciones
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas, grado de participación o satisfacción		
Grado de ejecución:		Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
6.6	Posibilidad de adhesión al Convenio entre la Generalitat y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para impulsar la movilidad de las trabajadoras públicas por razón de violencia de género entre administraciones públicas (Resolución de 9 de noviembre de 2017, del director general de Relaciones con les Corts, DOGV nº 8168, 13 de noviembre de 2017).

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha:	1 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:		Comisión de Igualdad y Servicio de Publicaciones
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas, grado de participación o satisfacción		
Grado de ejecución:		Ejecutada No ejecutada En proceso

7 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo general:

- ✓ Informar difundir y sensibilizar a todo el personal sobre la puesta en marcha del plan de igualdad de género.

Objetivos específicos:

- ✓ Velar por el uso de un lenguaje que garantice un trato igualitario a mujeres y hombres
- ✓ Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un uso igualitario del lenguaje y las imágenes

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
7.1	Realización de jornadas de difusión del plan de igualdad dirigidas a toda la plantilla, con objeto de sensibilizar y dar a conocer las acciones aprobadas. En las mismas se realizará un breve análisis introductorio del proceso llevado a cabo hasta la elaboración del plan de igualdad.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores:	Número de jornadas efectivamente realizadas
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
7.2	Las Corts Valencianes han de garantizar que todas las normas, escritos administrativos, publicaciones, web institucional, etc., se redacten con un lenguaje no sexista y que evite toda expresión que suponga menoscabo para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2019
Departamento responsable:	Servicio de Publicaciones y Comisión de Igualdad
Indicadores: Revisión documental del lenguaje e imágenes, conclusiones aportadas, subsanación de los posibles usos inadecuados	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
7.3	<p>Realización de cursos formativos dirigidos a toda la plantilla sobre uso del lenguaje inclusivo de género y de la comunicación.</p> <p>En los cursos programados se reflexionará sobre los elementos que se dan en la comunicación y que representan situaciones de discriminación, tanto en el lenguaje oral y escrito como en la imagen que se proyecta de las mujeres. Se abordarán recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y de la comunicación.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3 ^{er} cuatrimestre de 2020
Departamento responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados, personas beneficiarias de la oferta formativa, grado de satisfacción con la medida	
Grado de ejecución:	Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
7.4	<p>Edición de una guía sobre recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género y comunicación</p> <p>En la misma se recogerán las recomendaciones para un uso no sexista de la lengua: Aproximación al concepto de género gramatical, reglas de uso del lenguaje inclusivo, uso de pronombres y determinantes, problemas de la concordancia gramatical, estructuras, uso de barras, ejemplos de comunicación en los que se utiliza lenguaje excluyente y propuestas de corrección.</p>

Periodicidad: Permanente **Puesta en marcha:** 1^{er} cuatrimestre de 2020

Departamento responsable: Servicio de Publicaciones y Comisión de Igualdad

Indicadores: Edición de la guía y publicación

Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso

Acción	Descripción
7.5	<p>Se ha de garantizar en la publicidad institucional de las Corts Valencianes la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica</p>

Periodicidad: Permanente **Puesta en marcha:** 3^{er} cuatrimestre de 2020

Departamento responsable: Servicio de Publicaciones y Comisión de Igualdad

Indicadores: Emisión de informes de revisión de la publicidad institucional, y corrección y subsanación de posibles deficiencias encontradas

Grado de ejecución: Ejecutada No ejecutada En proceso

3.4. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CADA UNA DE LAS ACCIONES

La Comisión de Igualdad se reunirá cada seis meses para evaluar, corregir y proponer modificaciones de las acciones aprobadas en el plan, y para favorecer la implementación de las mismas pudiendo añadir tras su negociación algunas medidas nuevas que sean efectivas para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en las Corts Valencianes.

Tal y como recomienda el Instituto de las Mujeres, en los informes de evaluación de los planes de igualdad se realizará:

- Evaluación de proceso: nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, dificultades encontradas
- Evaluación de resultados: consecución de los objetivos específicos
- Evaluación del impacto: grado de consecución de los objetivos generales

Con el seguimiento sobre la puesta en marcha de las acciones programadas, se podrá establecer el grado de consecución de los objetivos propuestos.

Con objeto de facilitar la tarea de recogida de información para la realización de los informes de seguimiento y posterior evaluación, la Comisión de Igualdad dirigirá la tarea de cumplimentación de las fichas de seguimiento.

Con la cumplimentación de las fichas de seguimiento, se tendrá información concreta sobre la implantación de cada una de las medidas, resultados obtenidos, problemas y/o dificultades encontrados para su implantación, permitiendo de este modo realizar aquellos ajustes necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.

* Modelo tipo de ficha de seguimiento

ÁREA: _____
<u>Objetivo general:</u>
<u>Acción:</u>
1.1 ...
<u>Implantación - desarrollo de la medida:</u>
<u>Personal al que se dirige:</u>
<u>Recursos empleados (humanos, materiales, económicos):</u>
<u>Grado de cumplimiento: Indicadores de evaluación</u>
<u>Observaciones:</u>
<u>Propuestas de mejora:</u>

3.5. CALENDARIZACIÓN O CRONOGRAMA

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

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva: Artículo 11 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley.

Acoso sexual: Artículo 7 LOIEMH:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Artículo 7 LOIEMH:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Brecha salarial:

Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres; esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

Coeducación

La coeducación es un método de intervención educativo que parte del principio de la igualdad entre sexos y la no discriminación por razón de sexo. Coeducar es educar a niños y niñas de la misma manera, y no hacerlo de modo diferente según su sexo.

Conciliación

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la restructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Corresponsabilidad

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Desagregación de datos por género

Son los datos e información estadística desglosados por sexo, lo que suele ir acompañado del análisis de otras categorías. Por lo tanto, es una distinción que se hace de la población a partir de las diferencias biológicas que son permanentes. En términos de la planificación para el desarrollo, la desagregación de los datos por sexo constituye un importante criterio, es un mecanismo fundamental para desarrollar experiencias cada vez más participativas y

equitativas desde el punto de vista del género. Revela la condición de las mujeres; no obstante, los datos desagregados por sexo no son suficientes para obtener un buen análisis de género, sino que deben venir acompañados de un análisis integral.

Discriminación directa: Artículo 6.1 LOIEMH:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Artículo 6.2 LOIEMH:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Diversidad de género:

La diversidad sexual y de género, o simplemente diversidad sexual, es un término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.

Empoderamiento:

Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Estereotipo de género:

Creencia que atribuye características específicas a los miembros de un grupo, de manera arbitraria, basándose en ideas compartidas y, aunque sin ninguna base, comúnmente aceptadas. Los estereotipos de género hacen referencia a aquellas creencias arraigadas fuertemente en la sociedad acerca de cómo son, o cómo deben ser, las mujeres y los hombres.

Identidad de género:

Percepción subjetiva que un individuo tiene sobre sí mismo respecto a su propio género, que no tiene por qué coincidir necesariamente con sus características sexuales.

Igualdad de oportunidades:

La igualdad de género es la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. También se le denomina igualdad de derecho e igualdad de hecho porque la sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. En este sentido, para corregir este desequilibrio entre la igualdad legal y la igualdad real surge el concepto de igualdad de oportunidades, como principio jurídico y de equidad de género.

Informe de impacto de género:

Un informe de impacto de género es un documento que acompaña a los anteproyectos de ley y las propuestas de reglamento, que se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los

resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En un informe de impacto de género, el objetivo es verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que producirán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

El objetivo final del informe es, por tanto, recabar la información necesaria y realizar los oportunos análisis para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de las normas

Principio de presencia equilibrada:

Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Plan de igualdad:

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46, Ley orgánica 3/2007)

Roles de género

Los roles de género expresan el comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona en razón de su sexo. Se encuentran directamente relacionados con los estereotipos (son ideas preconcebidas, es decir, prejuicios, que se han ido construyendo y transmitiendo en las sociedades con el paso del tiempo).

Segregación sexual del trabajo:

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta a la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- ✓ **Segregación horizontal:** Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como «masculinos». Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.
- ✓ **Segregación vertical:** Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

Transversalidad:

Se utiliza como sinónimo de «*mainstreaming* de género» o «perspectiva de género», y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOIEMH establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y define en su

artículo 15 que «la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades».

Violencia de género:

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La Ley integral contra la violencia 1/2004 la define como «violencia que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia».

5. BIBLIOGRAFÍA

- *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.igualdadnlaempresa.es
- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.* Instituto de la Mujer.
- Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València
- Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València
- Plan de igualdad de Sanidad (2016-2019)
- II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la administración de la Generalitat (2017)
- Plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza (2016-2019)

6. ANEXO. DOCUMENTO DE ACUERDO Y COMPROMISO



C O R T S V A L E N C I A N E S

PRÉSIDIENCIA



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.



CORTS VALENCIANES

PRESIDENCIA

Segundo.- Dar al presente acurdo 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 secretaria segunda
IRENE GÓMEZ SANTOS

La vicepresidenta primera
CARMEN MARTÍNEZ RAMÍREZ



CORTS VALENCIANES

PRESIDÈNCIA

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 Butlletí 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



CORTS VALENCIANES

PRESIDÈNCIA

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