

## **BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **TÍTULO**

#### **I Plan de Igualdad de la Comunidad Valenciana**

### **INFORMACIÓN INICIAL:**

#### **PROBLEMA:**

La existencia de factores que dificultan la consecución de un ambiente de igualdad de oportunidades efectivo entre hombres y mujeres en la Administración Pública valenciana.

#### **SOLUCIÓN GLOBAL:**

Asunción y ejecución de un catálogo de medidas destinadas a eliminar aquellas prácticas generadoras de desigualdad entre mujeres y hombres.

### **TERRITORIO:**

Comunidad Autónoma de Valencia

### **PÚBLICO DESTINATARIO:**

Empleados públicos de la Generalitat Valenciana

### **ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:**

Generalitat Valenciana

### **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:**

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana 2010 - 2012, tiene como objetivo general la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Generalitat, incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan.

Como objetivos específicos se establecieron:

1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en la Administración de la Generalitat.
2. Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical profesional de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
3. Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat.

4. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.
5. Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Administración de la Generalitat.
6. Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
7. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.
8. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.
9. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el Plan se establecieron una serie de acciones concretas tendentes, por una parte, a conseguir de una forma efectiva y progresiva implantar en el personal empleado público una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por otra, fomentar, desde el ámbito interno, la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género y que consigan hacer frente a los actuales retos existentes con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real. Dichas acciones y medidas se relacionan con cada uno de los distintos objetivos específicos indicados.

En relación con el primero de los objetivos específicos se determinó que la Administración de la Generalitat debía designar a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. Asimismo se estableció que la misma debe procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas

Respecto al segundo de los objetivos apuntados se establecieron una serie de medidas tales como que las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos incluyan un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de alguno de los dos sexos, entendiéndose como representación 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 menores del cuarenta por ciento.

Dicha medida se complementa con otras referidas como 1) en las resoluciones de los procesos selectivos, como en las de los concursos, antes del sorteo o primera letra del apellido, los empates se diriman adjudicando el puesto al sexo infrarrepresentado, 2) las Ofertas de Empleo Público se acompañen de un informe sobre el impacto por razón de género, 3) en todos los listados generados en las pruebas selectivas y los concursos se desagregue por sexo el dato numérico.

Respecto al tercer objetivo, la potenciación de la conciliación laboral y familiar, se estableció, en primer término, una serie de reducciones de jornada sin reducción de retribuciones distinguiéndose entre aquellas que no superen la hora diaria y aquéllas que la superen. También se previeron reducciones de jornada con disminución de retribuciones en determinados supuestos.

Dentro de este bloque de medidas se incluyen:

- La flexibilización de la jornada laboral por razón de diversas causas (tenencia de hijos o hijas menores de 13 años, preadopción y acogimiento, tenencia de un familiar con discapacidad igual o superior al 65%, ser padre o madre de familia numerosa, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
- Se establecen una serie de permisos y licencias por muy diversos motivos, tales como la realización de técnicas prenatales o el interés particular.
- Realización de programas de sensibilización en el seno de la Administración.
- Etc.

En relación al cuarto de los objetivos, fomentar la formación en igualdad, se introdujeron medidas tales como:

- Inclusión en los temarios de los procesos selectivos convocados materias como lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de género
- Impartición de un módulo referido a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de género tras la superación de un proceso selectivo. Necesidad de superar un módulo en relación con la igualdad de género tras las pruebas selectivas, que habrán de superar con mayor

amplitud los responsables en materia de personal, o la ampliación de la oferta de cursos y formativa en relación a esta materia.

Respecto al quinto objetivo se incluyeron diversas medidas en relación a la posibilidad de solicitar el cambio en el puesto de trabajo para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo, adscripción que se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Respecto al objetivo de erradicar el acoso sexual, se acordó un protocolo de actuación frente al mismo pactado con las organizaciones sindicales y la inclusión del principio de no discriminación en el código de conducta del empleado público, principio que podría ser tenido en cuenta en la evaluación del desempeño.

Respecto al fomento de la sensibilización en relación con la igualdad se previó el favorecimiento de la participación de los empleados públicos en actos testimoniales y solidarios sobre violencia de género o discriminación convocados por la Administración, la potenciación de la imagen de la participación de las mujeres para erradicar estereotipos, cuidar especialmente la imagen pública de los grupos en que la mujer esté infrarrepresentada y el respeto de un lenguaje no sexista en todo escrito administrativo o web institucional.

En relación al octavo objetivo se incluyeron medidas como:

- Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, detectando los factores determinantes por razón de sexo.
- Realizar y poner en marcha protocolos que procedan sobre de promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.
- Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos.

Respecto al fomento de la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación, se establecieron medidas como el otorgamiento de la función de seguimiento de las

políticas de igualdad de género a las unidades de personal de cada Consellería o la remisión por parte de las mismas periódicamente a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la información relativa al seguimiento realizado.

Este órgano se constituyó como mesa técnica dependiente de la mesa sectorial de la función pública, determinándose entre sus funciones:

1. A partir de la finalización del segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad, llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas para el Segundo II de Igualdad.
2. La evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad, así como de las acciones que en esta materia se impulsen en el ámbito del presente Acuerdo por la Administración de la Generalitat.
3. Colaborar con el Área de Prevención de Riesgos Laborales en la elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, en los términos establecidos en este Plan.
4. Recibir información con la periodicidad que se establezca en el Protocolo de acoso, y a través del Área de Prevención, sobre la aplicación del mismo y de todas las quejas y actuaciones realizadas en relación con él.
5. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la CIVE.

El Plan se complementó con una serie de indicadores establecidos para evaluar el conjunto de medidas puestas en marcha con el fin de conseguir los objetivos determinados por el Plan. Entre dichos indicadores estaban, por ejemplo, el número de cambios solicitados y concedidos en puestos de distinta clasificación anuales o el tiempo medio anual de resolución de las tramitaciones en el caso de la política de protección de mujeres víctimas de violencia de género o el número de acciones realizadas para dar difusión del Protocolo entre la plantilla en relación con la prevención del acoso sexual.

#### **DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012:

<http://www.uji.es/bin/organs/ui/legisla/auto/a09042010.pdf> (*Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*)

<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/plan-igualdad-administracion-generalitat.pdf>