

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA AVAP



GENERALITAT
VALENCIANA



AVAP
AGÈNCIA VALENCIANA
D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA

Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la AVAP

Primera edición: mayo de 2018



Índice

Introducción	4
1. Marco normativo	5
2. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad	5
3. Ámbito de aplicación	6
4. Diagnóstico	6
5. Objetivos del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP	8
6. Acciones y medidas del Plan de Igualdad	9
7. Evaluación y seguimiento	13
8. Difusión del Plan	13

Introducción

El Consell aprobó el II Plan de Igualdad para acabar con la discriminación entre hombres y mujeres en la plantilla de la Generalitat el 10 de marzo de 2017.

Dado que el personal de la AVAP está compuesto única y exclusivamente por personal funcionario de la Generalitat Valenciana, el presente Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres de la AVAP toma como base para su desarrollo los objetivos, medidas y acciones previstas en el II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Generalitat Valenciana.

1. Marco normativo

En el ámbito nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es proclamado por la Constitución Española en el artículo 14. En su artículo 9.2 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un impulso para alcanzar dicho objetivo al definir de manera decidida el marco legal para hacerlo posible.

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana dispone en el artículo 10 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 en su artículo 11 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 Comunidad Valenciana.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableció la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad. El posterior texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015 continúa recogiendo en su disposición adicional séptima esa misma obligación mediante los instrumentos de negociación colectiva. También la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, obliga a elaborar y aprobar un plan de igualdad en su disposición adicional undécima.

En marzo de 2017, el Consell aprobó el II Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2016-2018. Este II Plan de Igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

La AVAP, como parte del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, debe implementar un Plan de Igualdad propio, no obstante dado que su plantilla está compuesta única y exclusivamente por personal funcionario de la Generalitat Valenciana se ha considerado conveniente tomar como base las medidas propuestas por el II Plan de Igualdad de la Generalitat adaptadas a la realidad de la AVAP.

2. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad está formada por:

1. La persona que ocupe la Jefatura del Servicio de Gestión, Prospectiva y Servicios Públicos de la AVAP.
2. Tres representantes de la plantilla de la AVAP.

Las funciones de esta comisión son:

- a. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la AVAP.
- b. Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad.
- c. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- d. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
- e. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
- f. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- g. Recoger las propuestas, sugerencias, etc., procedentes de la plantilla, para su incorporación.
- h. Colaborar en la difusión del Plan de Igualdad.
- i. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.
- j. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.

3. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal de la AVAP, cualquiera que sea la naturaleza de la plaza o puesto que ocupe.

El Plan debe ser aprobado por el Comité de Dirección de la AVAP y su vigencia será de cuatro años, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad, se acuerde elevar al Comité de Dirección su actualización o modificación.

4. Diagnóstico

Para la elaboración del Plan de Igualdad es necesario un análisis previo de la situación de partida, de tal forma que se puedan tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Para el diagnóstico resulta indispensable conocer la estructura de la plantilla y sus retribuciones.

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LA AVAP POR SEXO Y EDAD MEDIA
A 31 de diciembre de 2017**

	Total	%	Edad media
MUJERES	8	72,73	52,37
HOMBRES	3	27,27	55,33
TOTAL	11	100,00	

**PERSONAL DE LA AVAP QUE OCUPA UNA JEFATURA
A 31 de diciembre de 2017**

Tipo de Jefatura	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Jefatura de Servicio	1	50	1	50	2
Jefatura de Sección	1	100	-		1
Jefatura de Equipo	3	100	-		3
Jefatura de Secretaría	1	100	-		1

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LA AVAP AÑO 2017 SEGÚN ACUERDO DE 30 DE JUNIO DE 2017, DEL CONSELL, POR EL QUE SE ACTUALIZAN LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO VALENCIANO Y SE DA PUBLICIDAD A LAS TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 2017

Puesto	Plazas	Ocupadas por mujeres	Retribuciones (A)	Retribuciones (B)
Jefatura de Servicio de Calidad Educación Superior e Innovación	1	1	45.983,86	27.513,14
Jefatura de Servicio de Gestión, Prospectiva y Servicios Públicos	1		45.983,86	69.891,15
Personal técnico de Gestión Investigación	1	1	30.175,22	36.710,35
Jefatura Sección Programas Europeos de Investigación	1	1	37.289,54	45.770,02
Personal técnico de Planes de Estudios	1	1	28.551,64	32.469,70
Jefatura de Equipo de Caja Fija	1	1	22.928,46	24.865,69
Jefatura de Equipo de Documentación y Normativa Universitaria	1	1	22.928,46	32.147,66
Jefatura de Equipo de Programas Tecnológicos	1	1	22.928,46	28.247,61
Jefatura de Secretaría Dirección General	1	1	23.471,74	30.806,40
Personal Administrativo	1		20.402,32	31.390,90
Personal Auxiliar de Gestión	1		17.584,30	25.822,92
Promedio retribuciones personal femenino			29.282,17	32.316,32
Promedio retribuciones personal masculino			20.992,62	31.776,24

(A) No se incluyen trienios, ni carrera profesional.

(B) Retribuciones totales percibidas incluidas en el certificado del IRPF.

5. Objetivos del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP

Realizado el análisis y el diagnóstico de la situación sobre la estructura del personal en la AVAP, incluido en el ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad, se proponen los siguientes objetivos:

1. Dinamizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la AVAP como órgano competente y responsable en la aplicación del Plan de Igualdad.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
3. Promover la igualdad en la promoción y carrera vertical de la plantilla de la AVAP, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales y categorías de la AVAP.
4. Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la AVAP para favorecer su participación plena en todos los ámbitos y niveles de la AVAP.
5. Fomentar la formación en igualdad del personal de la AVAP.
6. Vigilar las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
7. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno, hacia las instituciones y la ciudadanía.
8. Promocionar la salud laboral del personal de la AVAP desde una perspectiva de género.

6. Objetivos, medidas e indicadores y evidencias del Plan de Igualdad

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP, se establecen una serie de medidas concretas para cada uno de los objetivos definidos, así como el período de tiempo previsto para su implementación, el órgano responsable de su realización y los indicadores y evidencias que permitan medir el grado de cumplimiento:

Objetivo 1. Dinamizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la AVAP como órgano competente y responsable en la aplicación del Plan de Igualdad.

Medida 1.1. Elaboración de un informe anual de análisis de resultados de la aplicación del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP.

Temporización: Permanente
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Informes anuales

Medida 1.2. Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género.

Temporización: 6 meses
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Número de denominaciones detectadas y número de correcciones efectuadas en la denominación de los puestos de trabajo detectadas

Medida 1.3. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción del personal de la AVAP con las medidas de conciliación y corresponsabilidad implementadas.

Temporización: 1 año
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Nº de cuestionarios contestados / Personal total de la AVAP

Objetivo 2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.

Medida 2.1. Designación de las personas que integran los órganos colegiados rectores y asesores de la AVAP de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas.

Temporización: Permanente
Responsable: Dirección General de la AVAP
Indicadores o evidencias: % de mujeres y de hombres del total de integrantes de los órganos colegiados rectores y asesores

Medida 2.2. Designación de las personas expertas que componen los comités técnicos y comisiones de evaluación de la AVAP 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. Esta medida se aplicará también a la asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.

Temporización: Permanente
Responsable: Dirección General de la AVAP
Indicadores o evidencias: % de mujeres y de hombres del total de integrantes de comités técnicos y comisiones de evaluación. % de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos

Objetivo 3. Promover la igualdad en la promoción y carrera vertical de la plantilla de la AVAP, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos.

Medida 3.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: % de mujeres y de hombres del total de integrantes de tribunales y órganos de selección

Medida 3.2. En la tramitación de concursos para la provisión de puestos de trabajo con rango de jefatura, la convocatoria preverá que los empates se dirimirán a favor del sexo que se encuentre infrarrepresentado.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: Inclusión en la convocatoria de la cláusula de desempate

Medida 3.3. Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: % de mujeres y de hombres que ocupan puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la AVAP para favorecer su participación plena en todos los ámbitos y niveles de la AVAP.

Medida 4.1. Conceder autorización para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que el personal con descendientes de primer grado en edad escolar puedan asistir a las tutorías del centro, cuando estas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: Número de autorizaciones concedidas sobre el total de solicitadas

Medida 4.2. Establecer preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos para el personal con descendientes de primer grado menores de 14 años (edad pediátrica). Asimismo, esta medida se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

Temporización: 6 meses

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores o evidencias: Elaboración de un protocolo de medidas a adoptar para garantizar la preferencia en la elección

Medida 4.3. Establecer los criterios sobre la flexibilidad horaria o la concesión de permisos por deber inexcusable relacionado con la atención y cuidados a menores, dependientes y personas con diversidad funcional.

Temporización: 6 meses

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores o evidencias: Elaboración de un protocolo de medidas a adoptar para garantizar la preferencia en la elección

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal de la AVAP.

Medida 5.1. Facilitar a todo el personal de la AVAP la realización de cursos o actividades formativas en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: Número de autorizaciones concedidas sobre el total de solicitadas

Medida 5.2. Elaboración de guías en materia de igualdad de oportunidades, aplicación de la perspectiva de género, uso de lenguaje no sexista, prevención de violencia de género y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Temporización: 1 año

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores o evidencias: Guías elaboradas.

Medida 5.3. Distribución a todo el personal de la AVAP del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP y de las guías elaboradas en materia de igualdad de oportunidades, aplicación de la perspectiva de género, uso de lenguaje no sexista, prevención de violencia de género y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para su pleno conocimiento.

Temporización: 18 meses

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: Personal que dispone de un ejemplar electrónico del Plan y de las guías sobre el total de personal

Objetivo 6. Vigilar las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 6.1. Establecer un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género y acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y distribuirlo a toda la plantilla de la AVAP para su conocimiento.

Temporización: 1 año

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores o evidencias: Protocolo elaborado. Personal que dispone de un ejemplar electrónico del Protocolo sobre el total de personal

Medida 6.2. Ejecutar de manera urgente y preferente todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

Temporización: Permanente

Responsable: Dirección General de la AVAP

Indicadores o evidencias: Número de medidas adoptadas y tiempo de adopción desde la detección del problema

Objetivo 7. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno, hacia las instituciones y hacia la ciudadanía.

Medida 7.1. Establecer un protocolo de comunicación para garantizar que todo documento o contenido de la web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Temporización: 6 meses
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Protocolo elaborado

Medida 7.2. Garantizar la presencia activa de mujeres en las imágenes de carácter generalista contenidas en la web o en la publicidad institucional, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica, especialmente en aquellos colectivos donde la mujer está infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.

Temporización: Permanente
Responsable: Dirección General de la AVAP
Indicadores o evidencias: Número de imágenes con presencia activa de mujeres en la web y en la publicidad institucional sobre el total de imágenes susceptibles de incorporarla

Medida 7.3. Incorporación de un buzón electrónico en la web institucional para que todo el personal o la ciudadanía puedan realizar sugerencias en materia de igualdad.

Temporización: 6 meses
Responsable: Dirección General de la AVAP
Indicadores o evidencias: Buzón electrónico habilitado

Objetivo 8. Promocionar la salud laboral del personal de la AVAP desde una perspectiva de género.

Medida 8.1. Estudiar y analizar el estado de salud del personal de la AVAP, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales lógicos mediante métodos avalados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, detectando los factores determinantes por razón de sexo y edad, 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.

Temporización: 18 meses
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Estudio realizado

Medida 8.2. Evaluación de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia, con especial atención a los puestos de trabajo con atención continuada y directa a la ciudadanía.

Temporización: 18 meses
Responsable: Dirección General de la AVAP
Indicadores o evidencias: Evaluación realizada

Medida 8.3. Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

Temporización: 18 meses
Responsable: Comisión de Igualdad
Indicadores o evidencias: Número de iniciativas y acciones formativas realizadas y personal que las ha recibido

7. Evaluación y seguimiento

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la AVAP, se establecen una serie de medidas concretas para cada uno de los objetivos definidos, así como el período de tiempo previsto para su implementación, el órgano responsable de su realización y los indicadores y evidencias que permitan medir el grado de cumplimiento:

La Comisión de Igualdad de la AVAP será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.

La evaluación se realizará analizando el grado de cumplimiento de las medidas aprobadas en el plan y atendiendo a los indicadores y evidencias que se han establecido.

Su evaluación será anual y se dará publicidad y conocimiento del resultado al Comité de Dirección y a la plantilla de personal de la AVAP.

La Comisión de Igualdad, trascurridos cuatro años desde su aprobación, iniciará los trabajos de revisión y elaboración de un nuevo plan.

El Plan de Igualdad prorrogará su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

De las diversas medidas recogidas en este Plan, la mayoría no comporta gasto económico. No obstante, en el caso de aquellas medidas que puedan comportar gasto económico, la Comisión de Igualdad las cuantificará y hará propuesta al órgano competente para su inclusión en el presupuesto del año correspondiente a su ejecución.

8. Difusión del Plan

Este Plan de Igualdad, va dirigido a todo el personal de la AVAP, por lo que se articularán cuantos mecanismos de difusión y comunicación sean necesarios.

El Plan de Igualdad se publicará en la web institucional de la AVAP y se facilitará información sobre el mismo a todo el personal de nueva incorporación.