



Plan de IGUALDAD 2017



**Plan de
IGUALDAD
2017**



Contenido

1. Introducción	4
2. Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad.	6
3. Objetivo y Ejes del Plan de Igualdad	7
4. Contenido de los Ejes del Plan: actuaciones, departamentos implicados e indicadores de seguimiento	8
Anexo del plan igualdad	19

1 Introducción

El I Plan de Igualdad de la Diputación de Valencia da respuesta a las obligaciones propias de las administraciones públicas señaladas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* de tener un plan de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, para lo que, según el artículo 64, deberán adoptar estrategias o medidas para su consecución. En este marco, la Diputación de Valencia asume su compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en el año 2015 impulsa un diagnóstico de igualdad que servirá de base para el desarrollo del Plan de igualdad.

Desde este planteamiento, y ya durante 2016, el I Plan de Igualdad en la Diputación de Valencia se realiza a partir de un estudio previo de diagnóstico de situación en materia de igualdad que determina las necesidades y prioridades en la entidad para trabajar en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión interna y que permite la articulación del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración del diagnóstico y de definición del plan ha participado una Comisión de Igualdad constituida en la Mesa de Negociación con fecha de 2 marzo de 2016, regulada a partir de una *Norma de funcionamiento interno* con la finalidad de *“Velar por la integración de la igualdad de oportunidades en los diferentes procedimientos de gestión de la entidad, participando para ello en los diferentes procesos de recogida de información, elaboración, puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan de igualdad de la Diputación de Valencia.”*

El Plan de Igualdad es un instrumento que define los objetivos y las principales medidas a adoptar tendentes a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que puedan o pudieran existir y a promover de manera activa la de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y prácticas de recursos humanos de la Diputación.

La estructura del Plan de Igualdad incluye los contenidos que la Ley de Igualdad indica para las organizaciones laborales relacionados con el acceso al empleo; las condiciones laborales; la promoción, la formación; las retribuciones, además de medidas para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estos contenidos se articulan en diferentes ejes de intervención, entre los que se incluye un eje de *Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos de igualdad* que serviría para facilitar la implementación de las actuaciones en el resto de los ejes de intervención.

Así mismo, cada eje de intervención especifica los objetivos a alcanzar, las actuaciones y medidas previstas, los departamentos implicados en su desarrollo y una propuesta de indicaciones básicas para facilitar el seguimiento y la evaluación.

Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de la Diputación de Valencia es de aplicación al personal funcionario y laboral sujeto al régimen jurídico-laboral que se rigen por el mismo convenio colectivo.

El periodo de aplicación del I Plan de Igualdad en la Diputación de Valencia será de tres años desde el momento de su aprobación.

Objetivo y Ejes del Plan de Igualdad

Con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal de la Diputación de Valencia, los objetivos que se plantea este Plan de Igualdad son:

- la promoción del equilibrio en la participación de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos de la organización.
- y la incorporación de los valores y los principios de la igualdad en la cultura y gestión de la entidad.

Estos objetivos delimitan las medidas del Plan de Igualdad centrado en los siete ejes o áreas de intervención que se desarrollan a continuación:

EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 1: Acceso al empleo público.

EJE 2: Condiciones de trabajo y carrera profesional.

EJE 3: Formación, información y sensibilización.

EJE 4: Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.

EJE 5: Retribuciones.

EJE 6: Salud laboral y situaciones de especial protección.

EJE 7: Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos de igualdad.

4 Contenido de los Ejes del Plan: actuaciones, departamentos implicados e indicadores de seguimiento

EJE 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

OBJETIVO:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso en el personal de la Diputación, evitando los posibles sesgos de género que puedan existir en las ofertas públicas y en las pruebas de selección y el acceso de las mujeres y hombres en igualdad a los diferentes grupos profesionales, áreas funcionales y ocupaciones de la Diputación.

ACTUACIONES:

1. Informar y evaluar las diferentes convocatorias y las ofertas de empleo para garantizar la igualdad de oportunidades recogiendo tanto el número de aspirantes por sexo como la información sobre la participación de mujeres y hombres en el grupo, área u ocupación a cubrir.
2. Revisar las bases generales de las convocatorias de plazas con el objetivo de estudiar la incorporación, vía negociación colectiva, de reservas y preferencias en los procesos selectivos de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las mujeres en el grupo de referencia de la convocatoria en el que estén infrarrepresentadas.
3. Garantizar/procurar la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal.
4. Redactar las ofertas de empleo público con lenguaje inclusivo.
5. Incorporar a los temarios de las pruebas y cursos de selección en los distintos procesos selectivos materias de Igualdad.
6. Realizar un informe de seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico para información de la Comisión de Igualdad y de toda la plantilla.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Departamento de personal.
Área de igualdad.
Departamento de normalización lingüística.
Departamento de formación.
Departamento de transparencia.
Comisión de Igualdad (seguimiento).

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- % de convocatorias sobre las que se ha informado y evaluado sobre la participación de mujeres y hombres.
- % de tribunales de selección sobre los que se ha realizado un seguimiento de la composición según sexo.
- % de ofertas de empleo revisadas según lenguaje inclusivo.
- % de contenidos de igualdad incorporados en los temarios y pruebas de acceso
- Seguimiento anual de los indicadores de la plantilla realizado.

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO:

Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y desarrollo de carrera y evitar los sesgos de género que pudieran existir en la aplicación de estas prácticas que pudieran derivar en desequilibrios y desigualdades en la participación de mujeres y hombres en la Diputación.

ACTUACIONES:

1. Promover la participación de mujeres en procesos de promoción especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas especialmente masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.
2. Mejorar la accesibilidad y el mecanismo de información sobre los procesos de desarrollo profesional a través de la web de la Diputación.
3. Desarrollar medidas para el conocimiento de los niveles formativos y cualificación real del personal al servicio de la Diputación e identificación de perfiles en situación de subempleo y con posibilidades de promoción.
4. Realizar un informe de seguimiento anual sobre condiciones laborales a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico para información de la Comisión de Igualdad y de toda la plantilla.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Departamento de personal
Área de Igualdad
Departamento de transparencia
Portal de transparencia
Área de Comunicación y relaciones exteriores
Comisión de Igualdad (seguimiento)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Nº y tipo de medidas desarrolladas para promover la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción
- % de procesos de desarrollo profesional difundidos a través de la web de la Diputación
- Estudio sobre los niveles formativos y la cualificación del personal realizado
- Seguimiento anual de los indicadores de condiciones laborales de la plantilla realizado

EJE 3: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS:

- Mantener y procurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- Desarrollar acciones específicas de formación y sensibilización en materia de igualdad, que faciliten un conocimiento adecuado en esta materia a todo el personal de Diputación.

ACTUACIONES:

En relación con la participación en el plan de formación:

1. Procurar una participación equilibrada tanto en los resultados globales de la formación como en cada una de las especialidades y modalidades formativas que se impartan.
2. Incentivar la participación de mujeres en la formación especializada, aplicando medidas de información y promoción de esta formación o valorando, en caso necesario la aplicación de reserva de plazas o preferencia en la participación de mujeres en aquellos cursos que hayan estado especialmente masculinizados en ediciones anteriores.
3. Realizar un seguimiento anual de los indicadores de participación en la formación con los principales indicadores desarrollados en el diagnóstico.

En relación con la formación en materia de igualdad:

4. Impartir formación básica sobre políticas de igualdad y sobre desigualdad y discriminación por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla, así como sobre los principales aspectos de la desigualdad en los entornos laborales (prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevención y protección a las víctimas de la violencia de género, etc...).
5. Impartir formación especializada en materia de igualdad dirigida a gestores públicos en materia de estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas.
6. Impartir cursos en materia de igualdad especializados en los diferentes ámbitos de competencias de la Diputación.

>>>>

EJE 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En relación con medidas generales de información y sensibilización en materia de igualdad:

7. Elaborar y difundir de un manual de comunicación no sexista.
8. Articular un canal de información específico sobre el Plan de Igualdad en el Portal de Personal sobre las medidas que tome la Diputación en materia de igualdad y violencia de género.
9. Elaborar materiales informativos específicos para la difusión del Plan y de las medidas que se pongan en marcha.
10. Difundir materiales informativos específicos, entre otros, los relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Departamento de formación
Área de Igualdad
Departamento de personal
Departamento de normalización lingüística
Departamento de transparencia
Área de Comunicación y relaciones exteriores
Comisión de Igualdad (seguimiento)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Nº y tipo de actuaciones desarrolladas para promover la participación de las trabajadoras en los cursos de formación especializada
- Plan de formación en materia de igualdad diseñado y puesto en marcha
- Canal de comunicación hacia la plantilla articulado
- Manual de comunicación inclusiva realizado
- Materiales elaborados en el marco del plan de igualdad difundidos entre la plantilla: manual de comunicación inclusiva, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y de actuación frente a la violencia de género
- Seguimiento anual de los datos sobre participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico

OBJETIVOS:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todo el personal al servicio de la Diputación.
- Favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

ACTUACIONES:

1. Estudiar y evaluar la ampliación del permiso de paternidad.
2. Explorar la mejora de la flexibilidad horaria por motivos específicos de conciliación y desarrollar un sistema de teletrabajo.
3. Valorar la aprobación de una bolsa de horas para las trabajadoras y los trabajadores destinadas a ser invertidas en conciliación.
4. Estudiar y evaluar la concesión de ayudas para las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a su cargo, fuera del grado de hijos e hijas, que requieran el uso de centros de día.
5. Informar y sensibilizar el uso de las medidas de conciliación entre los varones de la plantilla de la Diputación, en concreto en aspectos cuyo peso recaiga en mayor medida sobre las mujeres como los permisos por enfermedad grave familiar o cuidado de menores.
6. Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para información general de toda la plantilla.
7. Investigar el nivel de satisfacción con las actuales medidas de conciliación y corresponsabilidad por parte del personal.
8. Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y realizar una sistematización cuantitativa de su uso (recogida de permisos, reducciones de jornada, bajas, excedencias, absentismo, etc.).

>>>>

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Departamento de personal
Área de igualdad
Área de Comunicación y relaciones exteriores
Departamento de normalización lingüística
Departamento de transparencia
Comisión de Igualdad (seguimiento)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Estudio en materia de conciliación realizado que recoja: el nivel de satisfacción de las medidas de conciliación por parte de la plantilla y la posible ampliación de las medidas de conciliación de la entidad
- Nº y tipo de actuaciones desarrolladas para promover el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores
- Catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación realizado
- Seguimiento anual de los indicadores de uso de medidas de conciliación por parte de la plantilla a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico

EJE 5: RETRIBUCIONES

OBJETIVO:

Garantizar el principio de igualdad salarial (igual salario para trabajo de igual valor), en particular en el marco de la estructura salarial referida a los complementos específico y productividad.

ACTUACIONES:

1. Sistematizar el seguimiento de salarios anualmente en torno a los principales indicadores recogidos en el diagnóstico.
2. Realizar un análisis de la relación de puestos de trabajo y su clasificación en los diferentes niveles de complemento específico para identificar las posibles causas de las brechas salariales identificadas y la realización de propuestas para su minoración.
3. Estudiar la posibilidad de simplificar la estructura salarial de complementos con el objetivo de prevenir sesgos de género.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Departamento de personal
Área de igualdad
Comisión de Igualdad (seguimiento)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Estudio de la RPT y su clasificación en los niveles de complemento específico que recoja propuestas para su minoración realizado
- Actuaciones puestas en marcha para la simplificación del sistema de complementos
- Seguimiento anual de los indicadores relacionados con las retribuciones de la plantilla a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico

EJE 6: SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos y salud laboral de la Diputación, así como prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad se proponen las siguientes actuaciones.

ACTUACIONES:

1. Elaborar y desarrollar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que incluya la elaboración de materiales básicos de información y sensibilización a toda la plantilla sobre este asunto.
2. Elaborar y desarrollar un protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas de esta violencia.
3. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos y atención a la salud, a través de la coordinación entre la Comisión de Salud Laboral y la Comisión de Igualdad.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Área de Salud Laboral
Área de igualdad
Departamento de personal
Departamento de normalización lingüística
Comisión de Salud Laboral
Comisión de Igualdad (seguimiento)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y de los materiales básicos para su difusión a la plantilla
- Existencia del protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas de esta violencia
- Integración de la perspectiva de género en los procedimientos de prevención de riesgos y atención a la salud realizada

EJE 7: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD

OBJETIVO:

Facilitar el desarrollo de los contenidos del resto de los ejes de intervención del Plan.

ACTUACIONES:

1. Desarrollar el sistema de seguimiento y evaluación. Identificación de los indicadores de seguimiento, hitos de revisión y evaluación de las realizaciones y resultados de las medidas desarrolladas.
2. Desarrollar el sistema de coordinación e identificación de las responsabilidades de cada uno de los departamentos y órganos implicados (Comisión de Igualdad, Mesa de negociación, Pleno, Departamento de Igualdad) en la ejecución de las actuaciones y rendición de cuentas.
3. Elaborar un calendario de ejecución, con las prioridades anuales y los departamentos responsables de su desarrollo.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS:

Presidencia
Área de Igualdad
Comisión de Igualdad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Nº y tipo de actuaciones de difusión del Plan de igualdad y sus actuaciones
- Sistema de un sistema de seguimiento y evaluación realizado
- Sistema de coordinación entre los departamentos implicados en la ejecución del plan articulado
- Calendario de ejecución que incorpore una planificación anual realizado



ANEXO DEL PLAN IGUALDAD

El Presente **Anexo del Plan de Igualdad de la Diputación de Valencia** es un documento complementario al Plan de Igualdad resultante de las aportaciones de la Comisión de Igualdad, y como tal, debe ser aprobado junto con el propio Plan de Igualdad.

El contenido del **Anexo** está organizado según los ejes en los que se estructura el Plan de Igualdad e incorpora medidas que desarrollan algunas de las actuaciones recogidas en el Plan, así como algunas otras medidas nuevas. A cada una de las medidas se les ha añadido un calendario de ejecución y una relación de los departamentos o áreas implicadas en su desarrollo.

EJE 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>En relación a la Actuación 2 <i>“Revisión de las bases generales de convocatorias de plazas con el objetivo de estudiar la incorporación, vía negociación colectiva, de reservas y preferencias en los procesos selectivos de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las mujeres en el grupo de referencia de la convocatoria en el que estén infrarrepresentadas”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de incluir de una cláusula de desempate favorable a las mujeres el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en las convocatorias de concursos, tanto en los procesos de selección como en los procesos de promoción interna. 	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de personal, área de Igualdad y organizaciones sindicales. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>En relación a la Actuación 3 <i>“Garantizar/procurar la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de aplicar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección, de provisión y promoción mediante una instrucción de Personal. Este principio afectará tanto a los órganos colegiados y de representación (pleno, junta de gobierno, consejos de administración, comisiones informativas, etc.) como a las Organizaciones Sindicales. - Se hará llegar a las jefaturas de servicios y los sindicatos explicando el concepto y la norma de referencia (Disposición adicional primera LOIEMH 3/2007). 	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de Personal, área de Igualdad. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>En relación a la Actuación 5 <i>“Incorporar a los temarios de las pruebas y cursos de selección en los distintos procesos selectivos materias de igualdad”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de incluir materias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista, violencia de género, acoso sexual y por razón sexo, conciliación y corresponsabilidad, y diversidad sexual. La propuesta: <ul style="list-style-type: none"> -Se lleva a la Comisión Informativa de Admón. Gral. -Se informa a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la mesa “paritaria de Personal”. 	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de Personal y departamento de formación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>Vinculación de la acción formativa básica en materia de Igualdad de género (de 20 horas) con la carrera profesional de acuerdo el apartado de formación y perfeccionamiento del modelo aprobado por la Diputación de Valencia. (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de Personal, departamento de formación y sindicatos. · 2017, a partir de la aprobación del Plan. Primer curso noviembre.

EJE 3: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>En relación a la Actuación 5 “<i>Formación especializada en materia de igualdad dirigida a gestores públicos en materia de estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de realizar un curso de formación en Presupuesto con enfoque de género, dirigido a todas las jefaturas de áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad y mesa General de Formación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan. Primera edición septiembre.
<p>En relación a la Actuación 5 “<i>Formación especializada en materia de igualdad dirigida a gestores públicos en materia de estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de realizar una píldora formativa sobre lenguaje inclusivo a las personas encargadas de realizar informes y memorias de los distintos servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de Formación, área de Igualdad y departamento de Personal. · 2017, a partir de la aprobación del Plan
<p>En relación con la Actuación 9 “<i>Elaborar materiales informativos específicos para la difusión del Plan y de las medidas que se pongan en marcha</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de elaborar un manual que contenga la síntesis de todas las medidas articuladas en el Plan para mejorar y facilitar dicha información del personal de nuevo ingreso sobre los derechos, permisos, medidas de flexibilización de jornada, etc 	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de Personal, servicio de Producción de impresos. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.

EJE 3:

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>Reserva de plaza en los planes de formación de la corporación en cumplimiento del art. 60 de la LOIEHM 3/2007 “Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad”. (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad y mesa General de Formación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>Desarrollo de una campaña de difusión, prevención, sensibilización, visibilización y empoderamiento, dirigidas a todos los agentes sociales y a la ciudadanía en general (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de personal, servicio de Producción de Impresos, servicios de Protocolo y Relaciones con el exterior. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>Derecho de recibir formación de cursos sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, no computando a efectos de petición del máximo número de acciones formativas anuales (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de personal y departamento de formación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.

EJE 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>En relación a la Actuación 3 <i>“Aprobación de una bolsa de horas para las trabajadoras y los trabajadores destinadas a ser invertidas en conciliación”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se trata de regular medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público la conciliación familiar a través de una bolsa trimestral de 9 horas. <ul style="list-style-type: none"> Se elevará la propuesta de revisión de bases tipo en MGN. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad, servicio de Personal, servicio de Informática. 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>Inclusión en el reglamento de bolsas, en el apartado de renunciadas, una regulación específica dirigida a las mujeres que, estando en las primeras 6 semanas obligatorias de baja maternal se les ofrezca un nombramiento o contrato laboral, puedan solicitar la reserva del mismo hasta que finalice dicho periodo (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad, departamento de Personal y Sindicatos. 2017, a partir de la aprobación del Plan.
<p>Impartición de los cursos de formación en horario laboral para fomentar la conciliación de la vida personal y familiar (Medida nueva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Formación, departamento de personal y área de igualdad. 2017, a partir de la aprobación del Plan.

EJE 6: SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
<p>En relación a la Actuación 1 <i>“Elaboración y desarrollo de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que incluya la elaboración de materiales básicos de información y sensibilización de toda la plantilla sobre este asunto”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se trata de elaborar y difundir un Protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo. <ul style="list-style-type: none"> El Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad e Higiene debe aprobar el texto del Protocolo, cuya propuesta se elevará a la Comisión informativa de Admón. Gral. y Transparencia para su aprobación. Se debe valorar poder incluir en el nuevo texto del nuevo convenio/acuerdo de trabajo el Protocolo de acosos sexual, o al menos una referencia al mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad, departamento de Personal, servicio de Prevención y Salud Laboral, Comité de Seguridad e Higiene, Comisión de Igualdad. 2017, a partir de la aprobación del Plan. Noviembre.
<p>En relación a la Actuación 2 <i>“Elaborar y desarrollar un protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas de esta violencia”</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se trata de elaborar y difundir un Protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género. <ul style="list-style-type: none"> El Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad e Higiene debe aprobar el texto del Protocolo, cuya propuesta se elevará a la Comisión informativa de Admón. Gral. y Transparencia para su aprobación. Se debe valorar poder incluir en el nuevo texto del nuevo convenio/acuerdo de trabajo el Protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, o al menos una referencia al mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad, departamento de Personal, servicio de Prevención y Salud Laboral, Comité de Seguridad e Higiene, Comisión de Igualdad. 2017, a partir de la aprobación del Plan. Octubre.

EJE 6:

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
Desarrollo de una Jornada de capacitación informativa a los miembros de la comisión de igualdad conjuntamente con los comités implicados (seguridad, prevención) de ambos protocolos durante el mes de noviembre del presente año y dentro de la programación de los actos del 25N. (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, servicio de Personal, servicio de Prevención y Salud Laboral. · 2017, a partir de la aprobación del Plan. Noviembre.
Estudio y evaluación de todos los puestos de trabajo contemplando las situaciones de especial protección (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de Personal y servicio de Prevención y Salud Laboral. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
Constitución de una comisión técnica que se encargue de elaborar un proyecto de incorporación de los factores psicosociales y de las situaciones de especial protección a los planes del servicio de Prevención de la Diputación de Valencia (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de personal y servicio de Prevención y Salud Laboral. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
Protocolo progresivo de adaptación del puesto de trabajo, e incluso de movilidad temporal, ante situación de embarazo o periodo de lactancia natural (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, departamento de Personal, servicio de Prevención y Salud Laboral. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.

EJE 7: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD

MEDIDAS	AGENTES IMPLICADOS CALENDARIO
Incorporación de cláusulas sociales en las contrataciones. La propuesta del servicio de Contratación debe ir a la Comisión Informativa de Admón. Gral. y Transparencia (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, servicio de Contratación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan.
En relación a la Actuación 8 <i>“Articular un canal de información hacia el personal sobre las medidas que tome la Diputación en materia de igualdad y violencia de género”</i> . <ul style="list-style-type: none"> • Se trata de crear un Portal de Igualdad a través de un vínculo de la intranet dirigida a los ayuntamientos, asociaciones, personal de la Diputación y a la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> · Área de Igualdad, servicio de Informática, departamento de Personal. · 2017, a partir de la aprobación del Plan. Julio.
Redacción y presentación de las memorias de todas las áreas con lenguaje inclusivo (Medida nueva).	<ul style="list-style-type: none"> · Todos los servicios de la corporación. · 2017, a partir de la aprobación del Plan. Primer trimestre del año.