PLAN DE IGUALDAD IVASS

2017-2020

Compromiso de la entidad

TITULO PRIMERO. Parte General

Artículo 1.- Partes firmantes del Plan

Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad

Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad

Artículo 4.- Objetivos específicos del Plan de Igualdad

Artículo 5.- Ámbito de aplicación: territorial y personal

Artículo 6.- Vigencia del plan.

Artículo 7.- Comisión de Igualdad: Composición y funciones.

Artículo 8.- Diagnóstico de Situación

Artículo 9.- Implantación del Plan

Artículo 10.- Sistema de Evaluación y Seguimiento

Artículo 11.- Protección de Datos de Carácter Personal

Artículo 12.- Procedimiento para la resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

TITULO SEGUNDO Disposiciones Específicas

Capítulo 1.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACION)

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 . Fax (+34) 96 197 14 61

Capítulo 2.- CLASIFICACION PROFESIONAL

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 3.- PROMOCION Y DESARROLLO

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 4.- FORMACIÓN

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 5.- CONCILIACION DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 6.- RETRIBUCIONES

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 7.- SALUD LABORAL

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 . Fax (+34) 96 197 14 61

Capítulo 8.- PREVENCION DEL ACOSO

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

Capítulo 9.- ASPECTOS GENERALES. DINAMIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. Medidas
2. Temporalización
3. Recursos y medios
4. Indicadores

ANEXO I.- PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD

ANEXO II.- REPORTE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 . Fax (+34) 96 197 14 61

COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La Igualdad entre hombres y mujeres es un Principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Igualdad es, asimismo un Principio Fundamental de la Unión Europea, que fue introducido en el Tratado de Amsterdam de 1 de Mayo de 1999, en lo referido donde se establecía la no discriminación entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Así, el artículo 14 de nuestra Constitución Española proclama el derecho a la Igualdad y la No Discriminación por razón de sexo; y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante L01), 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.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 establece el respeto a la dignidad, a la intimidad y a no ser discriminados directa o indirectamente.

En concreto, el RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, establece en su artículo 4.2.c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

También en el artículo 4.2.e) del citado texto, se establece como derecho de los trabajadores el respeto de su intimidad, y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

El reconocimiento de la igualdad se consagró con la aprobación de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres dirigida a conseguir hace efectivo el principio fundamental ya introducido en la Constitución y demás normas antes citadas.

La citada ley Orgánica, presta especial atención al ámbito Laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales; situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sea las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo y al aumento de empleo.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

Dicha ley a su vez incorpora dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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, a la promoción, a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

La Ley Orgánica determina que el Plan de Igualdad en las empresas debe ser un conjunto de medidas de igualdad y acciones, estructuradas por áreas y grupos temáticos de actuación que persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con objetivos concretos a alcanzar, medidas y prácticas a adoptar para su consecución, medios, plazos, seguimiento, evaluación de los objetivos fijados y participantes en su ejecución.

En esta línea, y cumpliendo el marco de los compromisos y relaciones existentes entre las partes de este acuerdo y en cumplimiento de la Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad de IVASS con la representación sindical de esta entidad.

Ambas partes, conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, se comprometen a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las Medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las partes firmantes del presente Plan entienden, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrado no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social.

De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, y se fomente una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra entidad.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la Igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, y facilitando la comunicación.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

TITULO PRIMERO PARTE GENERAL

Artículo 1°.- PARTES FIRMANTES DEL PLAN

El presente acuerdo se ha negociado y acordado entre la entidad IVASS y los representantes de los Trabajadores/as de la entidad.

Ambas partes, se encuentran legitimados a negociar y, en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo, denominado **Plan de Igualdad del INSTITUTO VALENCIANO DE ATENCIÓN SOCIAL-SANITARIA.**

En concreto, son partes firmantes del presente Plan de Igualdad, de una parte, en representación de la entidad: D. Ángel Bonafé Osca, con DNI 19.891.715 G como Director General del Instituto Valenciano de Atención Social - Sanitaria (IVASS), D. Luís Gimeno Gasca, Subdirector de IVASS, y D. Eugenia Fernández García, Jefa de RRHH de IVASS como titulares y D. Manolo López Serrano, Dª Laura Navarro Pedrós y Dª Delia Nieves Vázquez como suplentes y de otra, en representación sindical Hortensia Gutiérrez Chico y Mª José Muñoz Estelles (titular y suplente de UGT); Laura Romero Serrano y Javier García Delgado (titular y suplente de CC.OO); Pilar Zapata Martínez y Silvia Moreno Gabaldón (titular y suplente de CGT) integrantes por parte de las/os representantes de las/os trabajadoras/es.

Artículo 2°.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos Títulos, precedidos de un compromiso de la organización, relativo a los principios que han llevado a la negociación del presente plan de igualdad, así como relativo a la normativa en que se ha basado y dos Anexos.

El Título primero hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen el contenido mínimo del Plan de Igualdad.

El Título segundo se estructura en nueve Capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se prevén las siguientes materias:

Capítulo 1º.- Acceso al empleo (Selección y Contratación)
Capítulo 2º.- Clasificación profesional
Capítulo 3º.- Promoción y Desarrollo
Capítulo 4º.- Formación
Capítulo 5º.- Conciliación de la vida profesional y personal
Capítulo 6º.- Retribución
Capítulo 7º.- Salud Laboral
Capítulo 8º.- Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
Capítulo 9º.- Aspectos Generales. Dinamización y comunicación

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

Cada capítulo prevé los objetivos concretos marcados en el Plan respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o de promoción que deberán aplicarse con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los medios y plazos estimados previstos para su aplicación.

Los dos Anexos recogen:

- El Plan de Formación específico en materia de Igualdad
- El Modelo de Reporte de Evaluación y Seguimiento del Plan.

Artículo 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad (artículo 8 del plan), y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan los objetivos concretos del Plan, y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados previstos en el Título II.

Artículo 4.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

4.1 Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido a este acuerdo.

4.2 Potenciar el compromiso de responsabilidad de la entidad IVASS.

4.3 Mejorar la presencia equilibrada de géneros facilitando el acceso al empleo y su promoción e igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas generales del sector público, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

4.4 Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.

4.5 Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.

4.6 Fomentar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras promoviendo medidas de conciliación, para equilibrar la vida personal y la laboral.

4.7 Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a erradicar la discriminación por razón de sexo.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

4.8 Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo, así como de violencia de género.

Articulo 5.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL DEL PLAN

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todos los trabajadores/as de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de IVASS:

CENTROS DE VALENCIA

SERVICIOS CENTRALES VALENCIA
Avda. del Puerto, 108
46023 Valencia

RESIDENCIA BENNAGER
Sor Ángela de la Cruz, 2
46960 Aldaia

RESIDENCIA CARMEN PICÓ
Avda. de los Deportes s/n
46600 Alzira

RESIDENCIA L´ALMARA
Plaza Palleter s/n
46100 Burjassot

RESIDENCIA LA HUMANITAT
Partida de Pino Blay, s/n
46380 Xeste

RESIDENCIA MANISES
Crta. Manises-Ribarroja, Km 7,6
46940 Manises

RESIDENCIA PRAGA
Avda. Eugenio López Trigo, 9
46111 Rocafort

C. OCUPACIONAL MARXALENES
Marxalenes, 8
46009 Valencia

C. OCUPACIONAL PRAGA
Avda. Eugenio López Trigo, 9
46110 Rocafort

CENTRO DE DIA CARLET
Camino de los depósitos, 32
46250 Carlet (Valencia)

CENTRO DE DÍA TORREFIEL
Zamora, 9
46025 Valencia

C.O. y C.D. MARE DE DEU DEL CASTELL
Padre Antonio Berenguer, 15
46400 Cullera (Valencia)

RESIDENCIA CAIXA ONTINYENT
Forn de Vidre, S/N
46145 Xàtiva (Valencia)

CENTROS DE ALICANTE

SERVICIOS TERRIT. ALICANTE
Emilio Hernández Selva, 117
03206 ELCHE

C. OCUPACIONAL CARRÚS
Emilio Hernández Selva, 117
03206 ELCHE

C. OCUPACIONAL LA TRAMOIA
Avda. Mestre Melchor Botella, 2
03206 ELCHE

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

C. OCUPACIONAL ALTABIX
Arquitecto Santiago Pérez Aracil 5
03203 ELCHE

C.A.M.P. JUBALCOY
Partida Jubalcoy Polg. 1 – 85
03295 ELCHE

VIVIENDAS

V. SUPERVISADA ROCAFORT
C/. Dr. López Trigo, 9
46111 Rocafort

V. ASISTIDA SAN LUCAS
C/ San Lucas, 10
46380 Cheste

V. PROMOCIÓN RODRIGUEZ DE CEPEDA
C/. Rodriguez de Cepeda, 46
46021 Valencia

V. PROMOCIÓN PUERTO 81
Avda. del Puerto, 81
46023 Valencia

V. PROMOCIÓN Juán Verdeguer
C/. Joan Verdeguer, 46
46024 Valencia

V. PROMOCIÓN ABÉN 6
C/. Aben Al Abbar, 6
46021 Valencia

CENTROS CASTELLON

SERVICIOS TERRIT. CASTELLÓN
Tenerias, 43 Bj
12003 Castellón

C. OCUPACIONAL RAFALAFENA
Plaza de les Normes de Castelló s/n
12003 Castellón

C. OCUPACIONAL BELCAIRE
Partida de la Cova s/n
12600 La VallD´uixó

C. OCUPACIONAL BURIS-ANA
Manuel Cubedo i Giner s/n
12530 Burriana

C. OCUPACIONAL EL MAESTRAT
Crta. De Calig, s/n
12580 Benicarlo

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

C.E.E. IVAS
Carboneras, 46
Pol. Ind. DESTRO
46960 Paterna (Valencia)

En caso de ser necesario, ambas partes acuerdan que se podrán establecer acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados Centros de Trabajo, Áreas o Departamentos. Estas medidas concretas se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del Área o materia a la que afecten.

Artículo 6.- VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento. A tal efecto, el presente

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 · Fax (+34) 96 197 14 61

Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 25 de Enero de 2017, hasta el 31 de Diciembre de 2020.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo II, el "Reporte de Evaluación y Seguimiento".

Llegada la fecha término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas de acción positiva que se han establecido estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la modificación o atenuación de la correspondiente medida.

Artículo 7.- COMISION DE IGUALDAD: Composición y funciones.

Se crea una Comisión de Igualdad compuesta por tres miembros designados por la Empresa y tres miembros de entre la Representación de la Parte Social, cuyas principales funciones serán:

a) El estudio, programación y redacción del Plan de Igualdad, con independencia de su posterior ratificación por el resto de los Representantes de los Trabajadores de los incluidos.

b) Asegurarse de la implantación de las medidas incluidas en este plan a lo largo de la vigencia del mismo.

c) Informar a las direcciones y representación legal de la plantilla sobre la implantación del plan así como incluir las recomendaciones que se consideren oportunas.

d) Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad.

e) Elaborar el informe periódico, y final.

f) Reunirse al menos dos veces al año para el seguimiento.

g) La evolución y seguimiento de las Medidas del Plan.

h) Adaptar el plan a las necesidades de la empresa, establecer las fechas y diseñar la replanificación de las medidas de igualdad, y sus razones. Así como las causas que la motivan. Dichas re planificaciones se deberán acordar en el seno de la Comisión y realizarse preferentemente en un plazo máximo de 6 meses, prorrogable por tres meses más.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Artículo 8.- DIAGNOSTICO DE LA SITUACION:

Como trabajo previo a la formalización del Plan de Igualdad y su posterior implantación, se ha elaborado un Diagnóstico de Situación a 31.12.2015 para conocer los datos respecto a:

* Indicar que en los datos adjuntados se incluye el personal en la entidad en el ejercicio 2015. No se contempla en estos datos al personal contratado para realizar sustituciones.

a) Características generales de la empresa y la plantilla:

1.a) Datos de plantilla por sexo:

IVASS	
MUJERES	621
HOMBRE	180
TOTAL	801

La plantilla de IVASS, está formada por 801 profesionales.

De éstos, **el 78% de la plantilla son mujeres dado que representan 621 profesionales y el 22% de la plantilla son hombres, representados con 180 profesionales.**

1.b) Distribución de la plantilla por edades:

IVASS			
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MENORES 26	0	0	0
ENTRE 26-30	6	1	7
ENTRE 31-40	99	36	135
ENTRE 41-50	198	60	258
ENTRE 51-60	243	61	304
MAS DE 60	75	22	97
	621	180	801
%	78	22	100

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Como se puede observar, el grupo de edad en el que trabajan más profesionales en IVASS es el comprendido **entre 51 y 60 años de edad**. Este grupo lo forman 304 empleados de los 801 actuales.

1.c) Distribución de la plantilla por antigüedad:

IVASS			
AÑOS ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MENOS 1 AÑO	20	1	21
ENTRE 1-5 AÑOS	99	24	123
ENTRE 6-10 AÑOS	140	29	169
ENTRE 11-20 AÑOS	62	157	219
MAS 21 AÑOS	205	64	269
TOTAL	526	275	801

Como se puede observar, el grupo de edad mayoritario en la entidad es el de **más de 21 años de antigüedad,** estando formado por 205 mujeres y 64 hombres.

1.d) Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

IVASS			
CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FIJO O INDEFINIDO	243	104	347
OTROS TEMPORALES	378	76	454
TOTAL	621	180	801

Como se puede observar, el número de profesionales de la entidad que tiene un contrato temporal es superior al número de profesionales con relación indefinida o fija.

Dentro de los contratos temporales, el colectivo **mayoritario es el de mujeres, formado por 378 contratos temporales. Los hombres con contratos temporales ascienden a 76.**

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

1.e) Distribución de la plantilla por áreas funcionales:

IVASS			
POR TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ATENCION DIRECTA	405	88	493
CEE	26	44	70
PERSONAL ADMINISTRATIVO	49	6	55
PERSONAL DIRECTIVO	19	13	32
SERVICIOS APOYO RESIDENCIA	68	17	85
TECNICOS SERVICIOS	44	10	54
VALORADORES/AS	10	2	12
TOTAL	621	180	801

b) Datos relativos al acceso al empleo en IVASS:

El personal contratado temporal para realizar sustituciones, distribuido por sexos en 2015, han sido 451 personas con el siguiente detalle:

SEXO	TOTAL
MUJERES	381
HOMBRES	70
TOTAL 2015	451

De estas 451 personas, 82 personas vienen prestando servicios anteriores al 2015 y han continuado prestando servicios en 2015, y el resto, 369 personas, han iniciado el contrato por sustitución durante el 2015, según el siguiente detalle:

	CEE	**ENCOMIENDAS DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA**	**RESTO SERVICIOS**	**TOTAL**
INICIAN CONTRATO ANTES DEL 2015 Y CONTINUAN ACTIVOS EN 2015	6	26	50	82
INICIAN CONTRATO EN 2015 Y FINALIZAN EN 2015	28	16	325	369
TOTAL SUSTITUCIONES 2015	**34**	**42**	**375**	**451**

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Durante el año 2015, se han producido 30 bajas voluntarias, sobre una media de 1002 empleados en el ejercicio, supone una rotación por este motivo del 3%. La principal categoría es el grupo D de cuidador/a.

Durante al año 2015, se han jubilado 5 empleados/as.

Además durante al año 2015, se han realizado 8 jubilaciones parciales, con sus respectivos contrato de relevo. Lo que supone una mejora para el/la empleado/a, y de la prestación del servicio dado que presumiblemente se reducirán el número de incapacidades temporales, accidentes y por tanto el gasto que todo ello genera en sustituciones, dado que estos trabajadores por edad, así como por otros condicionantes físicas y psicológicas tienen probabilidad de padecer mayor número de incapacidades.

c) Clasificación Profesional:

- Distribución de la Plantilla por Niveles Profesionales:

IVASS			
GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A	41	17	58
B	91	18	109
C	79	41	120
D	327	60	387
E	57	0	57
OPERARIOS CEE	26	44	70
	621	180	801

d) Promoción y Desarrollo

En 2015, se han realizado 5 mejoras de empleo de personal de IVASS.

Con motivo de estas mejoras el personal Cuidador ha prestado servicios por mejora como Responsable de Turno y ATS/DUE. Cambios de grupo D con específico 004 al 021 y del D al B.

e) Formación realizada en el año 2015:

La formación realizada en el año 2015 tuvo una participación que alcanzó a 1194 asistentes al total de cursos programados. Las acciones formativas que se programaron fueron de 24 y se realizaron 68 ediciones.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

FORMACIÓN ESPECÍFICA	
ACCIONES FORMATIVAS	12
EDICIONES	31
ALUMNOS FINALIZADOS IVAS	523
ALUMNOS FINALIZADOS CEE	4

FORMACIÓN SALUD LABORAL	
ACCIONES FORMATIVAS	12
EDICIONES	37
ALUMNOS FINALIZADOS IVAS	634
ALUMNOS FINALIZADOS CEE	33

TOTAL FORM. ESPECÍFICA Y SALUD LABORAL	
ACCIONES FORMATIVAS	24
EDICIONES	68
ALUMNOS FINALIZADOS	1194

FORMACIÓN ESPECÍFICA

Nº	ACCIÓN FORMATIVA	DIRIGIDO A: O LUGAR	Nº EDICIONES	ASIST. FINALIZ. IVAS	ASIST. FINALIZ. CEE
1	GERIATRÍA, GERONTOLOGÍA	DIRECTORES VALENCIA	**1 EDICIÓN**	**20**	**1**
2	ETICA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL **PARA DIRECTORES**: ORIENTACIONES PARA LA PRÁCTICA DIARIA	DIRECTORES Y AREA CALIDAD	**1 EDICIÓN**	**15**	**----**
3	GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	DIRECTORES VALENCIA	**1 EDICIÓN**	**20**	**1**
4	ACTUALIZACIÓN TÉCNICA EN ENFERMERIA	DUES	**2 EDICIONES VALENCIA - 1 CASTELLÓN**	**25**	**----**
5	CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIIOS	DIRECTORES VALENCIA	**1 EDICIÓN**	**20**	**1**
6	HABILIDADES DIRECTIVAS	DIRECTORES VALENCIA	**1 EDICIÓN**	**19**	**1**
7	CURSO EXPERTO UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ENCENTROS SOCIALES	DIRECTORES ALICANTE	**1 EDICIÓN**	**4**	**----**
8	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y PAUTAS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ABUSO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	BENNAGER-PRAGA-ALTABIX	**6 EDICIONES**	**105**	**----**
9	ETICA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL : ORIENTACIONES PARA LA PRÁCTICA DIARIA	LA HUMANITAT-BELCAIRE - BURISANA-MAESTRAT RAFALAFENA	**5 EDICIONES**	**90**	**----**
10	**SELECCIÓN, ANÁLISIS, DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN BASADOS EN LA ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL I**	TERAPEUTAS	**1 EDICIÓN**	**18**	**----**
11	APOYO EN LA RECEPCIÓN Y ACOJIDA EN INSTITUCIONES DE PERSONAS DEPENDIENTES	CUIDADORES SIN TITULACIÓN	**1 EDICIÓN**	**21**	**----**
12	LOPD	C.D. MARE DE DEU DEL CASTELL -CULLERA- C.D.CARLET- T.O.MARXALENES-C.D. TORREFIEL-R. MANISES-C90-C.O. EL MAESTRAT	**9 EDICIONES**	166	---------
	Total alumnos finalizados			**523**	**4**
				IVAS	**CEE**

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

f) Distribución de la plantilla por Niveles Profesionales/Salariales y salario bruto anual por Niveles:

IVASS				
RETRIBUCIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	GRUPO TITULACION
MAS DE 40.000 EUROS	8	8	16	**A**
ENTRE 30.000 Y 39.000 EUROS	25	8	33	**A-B**
ENTRE 29.000 Y 26.000 EUROS	62	14	76	**C-B**
ENTRE 20.000 Y 25.000 EUROS	108	48	156	**C-D**
MENOS DE 20.000 EUROS	418	102	520	**D-E**
TOTAL	621	180	801	

g) Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo suspensiones temporales, permisos y excedencias último año

PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y LICENCIAS:

Se han gestionado en torno a 275 permisos y licencias, con la siguiente distribución:

Nº MOVIMIENTOS	MOTIVO PERMISO/LICENCIA
132	SUSPENSIONES DE CONTRATO
18	REDUCCIONES DE JORNADA
101	PERMISOS SIN SUELDO
18	EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS
6	EXCEDENCIAS CUIDADO DE HIJOS
275	TOTAL

Permisos vigentes en 2015 para el cuidado familiar

Respecto a los permisos en 2015, para atender al cuidado de familiar es de 21 (19 mujeres y 2 hombres).

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

h) Salud Laboral Supuestos de incapacidad temporal último año y Accidentes

En relación a los procesos de incapacidad del año 2015, han sido 116, los procesos derivados de Incapacidad Temporal.

IVASS	
MUJERES	99
HOMBRE	17
TOTAL	116

Dichos procesos de incapacidad han sido de 99 mujeres y 17 hombres. El 85,34% de los procesos son en el colectivo de la mujer, mientras que el 14,66 en el del hombre.

Cobra importancia los Accidentes de Trabajo, que durante año 2015, en IVASS se han producido un total de 52 ***accidentes de trabajo***, con la siguiente distribución por provincias:

TOTAL	VALENCIA	ALICANTE	CASTELLON	CEE
52	39	6	0	7

En las residencias ha habido un total de 38 accidentes sobre el total (73%), tal y como se muestra en el gráfico. El 13% correspondería los accidentes ocurridos en el CEE (un total de 7), el 6% reflejan los accidentes de centros ocupacionales (3) y el 2% los ocurridos en los centros de día (1).

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

El análisis de los accidentes nos indica que la primera causa de siniestralidad en el año 2015, con el 21%, ha sido la de caidas, resbalones y tropiezos con un total de 11 accidentes.

En la siguiente tabla podemos ver cuál ha sido la prevalencia de la causa clasificada como **caidas, resbalones y tropiezos,** con el número total de accidentes para cada uno de los recursos donde se ha producido.

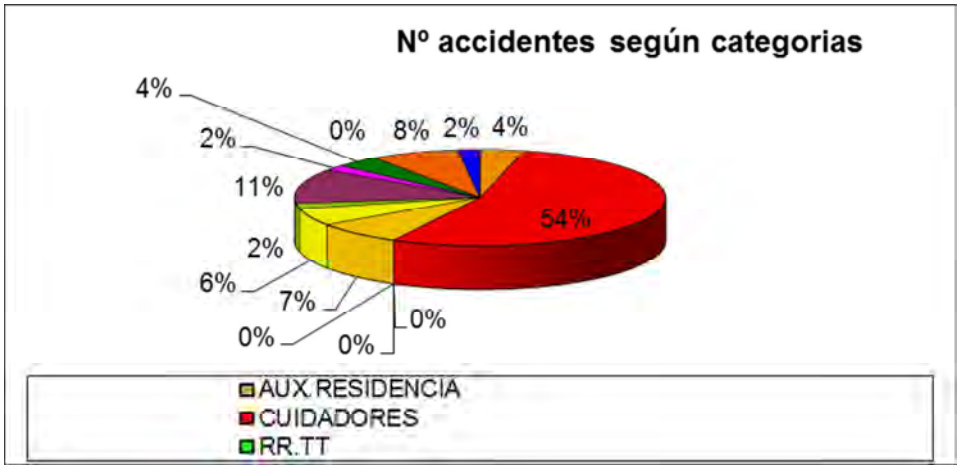
CAUSA / CENTRO	C.PICÓ	ALMARA	JUBALCOY	XATIVA	CULLERA	CO. PRAGA	CEE	Nº ACCIDENTES
CAIDAS, RESBALONES Y TROPIEZOS	5	1	1	0	1	1	2	**11**
% SOBRE EL TOTAL DE AT'S POR LA MISMA CAUSA	45,45%	9,09%	9,09%	0,00%	9,09%	9,09%	18,18%	99,99%

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

La segunda causa de accidentes laborales han sido los accidentes por **agresión** (por usuarios) con el 19 % de los accidentes ocurridos en el año.

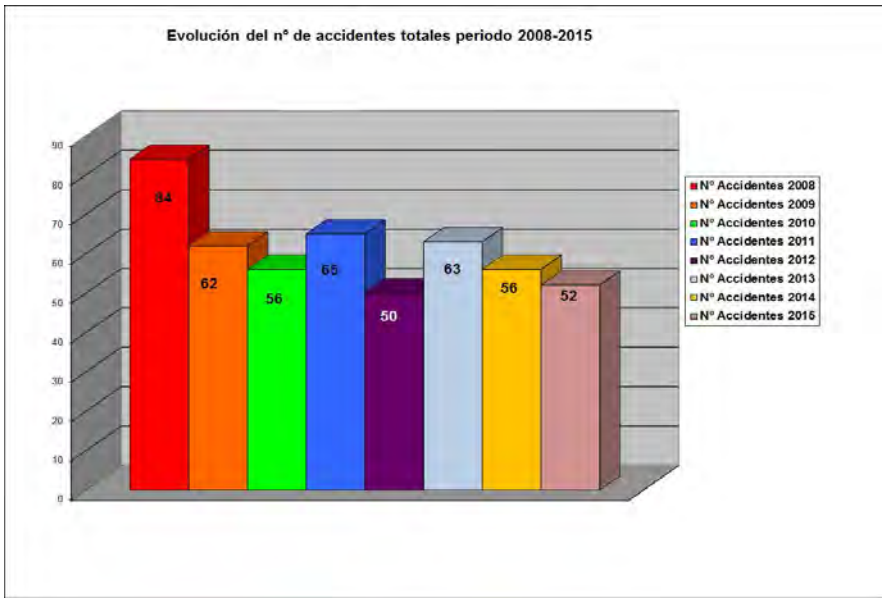
CAUSA / CENTRO	C.PICÓ	PRAGA	JUBALCOY	XATIVA	Nº ACCIDENTES
AGRESIÓNES	6	1	1	2	**10**
% SOBRE EL TOTAL DE AT'S POR LA MISMA CAUSA	60,00%	10,00%	10,00%	20,00%	100,00%

Durante el año 2015 la categoría más afectada es la de **cuidadores, con un** 54% de los accidentes (28 de los 52 accidentes ocurridos).



CONCLUSIONES: Durante el año 2015, los AT han experimentado un descenso, en términos absolutos de 4 AT en comparación con el año anterior (descenso del 7% en la incidencia) situándonos en valores del año 2012.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61



Respecto a los permisos de Maternidad y Paternidad:

BAJAS MATERNALES: Se han tramitado 11 bajas maternales y la correspondiente tramitación de la documentación para su prestación durante el año 2015.

BAJAS PATERNALES: Se ha tramitado 1 baja paternal y la correspondiente tramitación de la documentación para su prestación durante el año 2015.

i) Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Supuestos de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No se han sido denunciados en 2015 estos supuestos por parte del personal de IVASS.

Artículo 9.- IMPLANTACION DEL PLAN

Una vez definidas las medidas del Título II de este Plan con criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad, se implantarán las mismas de manera dinámica y variable, atendiendo a los plazos previstos. Se informara a la comisión de igualdad de las medidas en el momento de su aplicación.

No obstante, y considerando la situación de la empresa, se podrán rectificar anualmente la planificación de la implantación. Dichas replanificaciones se deberán acordar en el seno de la comisión, y dentro de la vigencia del presente plan.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Artículo 10.- SISTEMA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión paritaria de Igualdad también valorará la Evaluación y Seguimiento del mismo.

La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, a través de reuniones periódicas que, como mínimo será:

Dos reuniones de la Comisión de Evaluación y Seguimiento anuales, con las siguientes fechas:

La primera se celebrará antes del 31 de mayo
La segunda se celebrará antes del 30 de noviembre.

Las partes podrán estar asistidas por un Asesoría externo/a, si así lo aconsejan las materias a tratar. Se levantarán Actas de las reuniones, que en caso de desacuerdo, dejarán constancia expresa de las posiciones de cada una de las partes.

Como resultado de la evaluación realizada en la reunión a nivel de empresa celebrada en el primer trimestre de cada año natural, la Comisión cumplimentará el reporte de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- Objetivo que se pretende alcanzar.
- Medida correctora o de promoción llevada a cabo para su consecución.
- Medios y plazos
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos u otras similares
- Replanificación de los plazos de implantación y sus causas, si fuera necesario.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Empresa
- Conocer el grado de satisfacción y efectividad del Plan
- Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
- Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
- Por otra parte, la Empresa designará una persona como Experto en materia de Igualdad, encargada del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de manera regular, continua y permanente.

Artículo 11.- CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Todos los agentes (representantes de la Empresa y de la plantilla) participantes en el diagnóstico, elaboración, implantación y posterior evolución y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos personales que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

Artículo 12.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la creación de un procedimiento que se concreta en el capítulo 8 del presente plan (medida 8.15.1 del plan)

Este procedimiento, tendrá por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un cauce de denuncia o reclamación de estas situaciones, entre otras discriminatorias.

Contemplará la mediación como fase previa al procedimiento disciplinario, contribuyendo así a la prevención del acoso.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Los Representantes de los Trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la sensibilización de los empleados de la Empresa y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 . Fax (+34) 96 197 14 61

TITULO SEGUNDO. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Capítulo 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACION:

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

OBJETIVO 1.- Eliminar los sesgos de género en las ofertas de empleo que realice IVASS.

Medida1.1.1	**Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección llevados a cabo en IVASS.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Procedimientos de selección de RRHH.
Indicadores	Incluir los principios a respetar en los procedimientos de selección de RRHH.

Medida1.1.2	**Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de los puestos ofertados a través de cualquier medio.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Modelo de anuncio de oferta de trabajo en tablones de anuncios internos del centro de trabajo, en web (medios telemáticos) o dogv.
Indicadores	Nº modificaciones realizadas en el anuncio actual.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 1.1.3	**Desagregar por sexo los datos de los procesos de selección y provisión (solicitudes, nº personas presentadas, reclutamiento final)**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Diseñar modelo de informe con datos desagregados.
Indicadores	Nº procesos con los datos desagregados

OBJETIVO 2.- Actualización de los temarios de los procesos de selección, con normativa sobre la igualdad de género.

Medida 1.2.1	**Incorporación en los temarios de los procesos de selección, conceptos y normativa sobre igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, violencia de género, etc.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de prestación del servicio/Área Recursos Humanos
Medios	- Elaboración y desarrollo del contenido del temario
Indicadores	Nº convocatorias que lo han incorporado en el temario.

OBJETIVO 3.- En igualdad de condiciones de idoneidad, se contratará al sexo menos representado.

Medida 1.3.1	**Establecer como sistema de desempate en las convocatorias de concursos así como en los procesos selectivos adjudicar el puesto al sexo infrarrepresentado.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Diseñar cláusula de desempate para incluir en las convocatorias.
Indicadores	Nº convocatorias que incluyen dicha condición.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

OBJETIVO 4.- Promover la paridad en la composición de los órganos directivos existentes en IVASS

Medida 1.4.1	**Designación del equipo directivo de acuerdo con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección General
Medios	- Plan de formación en igualdad. - Diseño de políticas de la entidad.
Indicadores	Porcentaje de mujeres y hombres del total de miembros que componen el equipo de Dirección

Medida 1.4.2	**Garantizar la presencia equitativa de mujeres y hombres en los órganos de selección y provisión, siempre que no se vulneren los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección General
Medios	- Plan de formación en igualdad. - Diseño de políticas de la entidad.
Indicadores	Porcentaje de mujeres y hombres del total de miembros que componen el equipo de Dirección

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Capítulo 2.- CLASIFICACION PROFESIONAL

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo que la clasificación de los puestos sea en igualdad de condiciones.

OBJETIVO 5- Eliminar los sesgos de género en las descripciones y denominaciones de los puestos de trabajo en las plantillas orgánicas de IVASS. (Relación de Puestos)

Medida2.5.1	**Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Revisión II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser. - Modificar Relación de Puestos de IVASS
Indicadores	Nº de modificaciones realizadas en la denominación de los puestos de trabajo.

Medida2.5.2	**Revisar y actualizar las funciones profesionales asignada a cada categoría profesional, y eliminar los sesgos de género.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser - Modificar el manual de funciones de IVASS
Indicadores	Nº modificaciones realizadas en la descripción de las funciones de los puestos de trabajo por sesgo de género.

Capítulo 3.- PROMOCION Y DESARROLLO

El objetivo general de esta área de actuación es implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado**.**

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

OBJETIVO 6.-Garantizar el acceso y participación desde la equidad, de hombres y mujeres en los procesos de selección y promoción de empleo.

Medida 3.6.1	**Designar en los foros de negociación a quienes representen a la administración o las organizaciones sindicales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas.**
Temporalización	Cada cuatro años coincidiendo con los procesos electorales.
Recursos	Área de recursos humanos y organizaciones sindicales
Medios	- Plan de formación en igualdad.
Indicadores	Porcentaje de mujeres y de hombres del total de nombramientos en los diferentes órganos.

Medida 3.6.2	**Establecer que la formación en igualdad de género sea un criterio positivo a valorar en cualquiera de los baremos de méritos establecidos.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección General/ Área de Recursos Humanos /Organizaciones sindicales
Medios	- Diseñar baremo con el criterio a incluir en las convocatorias.
Indicadores	Incorporación en la normativa de selección, provisión, promoción y bolsas de empleo temporal.

Medida 3.6.3	**Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección y provisión.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de recursos humanos
Medios	- Diseñar modelo informe de impacto.
Indicadores	Nº convocatorias con informe de impacto de género

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

OBJETIVO 7.- Articular medidas compensatorias en los procedimientos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades.

Medida 3.7.1	**Articular las medidas para que en situación de excedencia por cuidado de hijo/as o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, lactancia, riesgo en el embarazo o riesgo en la lactancia natural, se pueda participar en convocatorias de cobertura de vacantes y procesos de promoción interna, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección General, Área de Recursos Humanos y centrales sindicales
Medios	- II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser - Reuniones negociación sindical.
Indicadores	Incorporación en la normativa de selección, provisión, promoción y bolsas de empleo temporal.

Capítulo 4.- FORMACIÓN

El objetivo de esta área de actuación es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

OBJETIVO 8.- Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Medida 4.8.1.	**Informar a toda la plantilla de la existencia del Plan de Formación y en concreto del Plan de Formación en Igualdad, mediante cursos y jornadas de sensibilización.**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de Formación y Área de Comunicación
Medios	- Plan de formación. - Plan de formación en igualdad. - Nota informativa
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 4.8.2.	**Sensibilizar y formar al personal integrante de las comisiones de valoración o tribunales, para evitar desigualdades de género.**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de Formación
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas

Medida 4.8.3	**Sensibilizar y formar en materia de igualdad y transversalidad de género a la Representación de la Parte Social, las personas del Departamento de Recursos Humanos y los Directivos y Mandos de la Organización.**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de Formación, Dirección General, Área de Comunicación y Organizaciones sindicales
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas y nº de personal directivo asistente desagregado por sexos.

Medida 4.8.4.	**Inclusión en el Plan de Acogida, contenido relacionado con la igualdad de género en el ámbito laboral.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de Recursos Humanos y Direcciones centros
Medios	- Modificar el plan de acogida, e incluir contenido
Indicadores	Incorporación del contenido del módulo

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 4.8.5.	**Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo, con perspectiva de género.**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de formación y Servicio de Prevención
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas

Medida 4.8.6.	**Formar al personal sobre lenguaje inclusivo de género y de la comunicación**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de formación y Área de Comunicación
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas

OBJETIVO 9.- Articular medidas en la empresa para facilitar la formación para la conciliacion de la vida personal y familiar.

Medida 4.9.1	**Promover que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horario laboral, y en caso de no ser posible, se procurará que los horarios para la formación fuera del horario laboral sean adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de Formación y Direcciones centros
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas, incluir en la encuesta de valoración de cursos la pertinencia del horario y valorar resultados.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 4.9.2	**Oferta formativa en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes**
Temporalización	2 años
Recursos	Comisión de formación/Dirección General
Medios	- Creación plataforma online (recursos económicos) - Incorporación de un gestor de la plataforma. - Reuniones de comisión de formación
Indicadores	Nº acciones formativas realizadas

Medida 4.9.3.	**Facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia, adopción o acogimiento, riesgo en el embarazo o riesgo en la lactancia natural, y a aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de menores, o persona dependiente, durante todo el tiempo que dure la excedencia o reducción de jornada, si lo solicitan.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección General, Área de Recursos Humanos y centrales sindicales
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser.
Indicadores	Incorporación del texto en la normativa laboral

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Capítulo 5.- CONCILIACION DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

El objetivo general es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional**.**

OBJETIVO 10.-Promover, impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad, el reparto equilibrado del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.10.1.	**Potenciar entre los hombres y las mujeres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
Temporalización	2 años
Recurso	Área de recursos humanos y direcciones de los centros
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº de hombres y mujeres que han solicitado permisos por cuidado de personas a su cargo.

Medida 5.10.2	**Realizar campañas informativas a toda la plantilla sobre los permisos, licencias, excedencias, etc., relacionados con la conciliación personal, familiar y laboral.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de recursos humanos y Servicio de Comunicación
Medios	- Reuniones de empresa (multiprofesionales, Dirección, coordinaciones…). - Web de IVASS. - Lista de distribución de IVASS (correo electrónico tweets, medios telemáticos, etc..). - Difundir notas informativas.
Indicadores	Nº de campañas realizadas

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

OBJETIVO 11.- Generar normas laborales que contemplen las medidas adecuadas para la conciliación de la vida laboral y personal.

Medida 5.11.1	**Jornada laboral flexible en los servicios centrales y delegaciones territoriales.**
	Para el personal de gestión centralizada, el horario de entrada (7:45-9:15) y salida en los servicios centrales de la entidad es flexible en una hora y media. Establecer que la hora de la comida sea 30 minutos si así lo desea el empleado con un máximo de una hora.
Temporalización	1 año
Recursos	Dirección General, servicios territoriales, Área de RR.HH.
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Incorporación a las normas de calendario laboral de los servicios centrales y territoriales

Medida 5.11.2	**Publicación de los calendarios laborales con suficiente antelación.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de RR.HH y direcciones de centros y servicios
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Texto incorporado a las normas de calendario laboral de los servicios centrales y territoriales. Fechas de entrega de los calendarios laborales.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 5.11.3	**Atender posteriores modificaciones de calendarios, horarios y períodos de vacaciones, con acuerdo entre las partes, emanados de situaciones personales del trabajador, siempre que el servicio lo permita.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RRHH y Direcciones de centros y servicios
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº de modificaciones realizadas

Medida 5.11.4	**En caso de lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que se podrá dividir en 2 fracciones de 1/2 hora, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las 2 fracciones de 1/2 hora de lactancia en los 9 meses. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente, en los casos de parto múltiple.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH y direcciones de centros y servicios
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº de permisos concedidos

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 5.11.5	**Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH, direcciones de centros y servicios y centrales sindicales negociadores de convenio
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº de situaciones concedidas.

Medida 5.11.6	**En cada servicio/centro, en las categorías profesionales donde sea posible realizarlo, se analizará la posibilidad de horario flexible a la entrada y/o salida del trabajo en la jornada partida, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de Recursos humanos, direcciones de centros y servicios y centrales sindicales negociadores de convenio
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser.
Indicadores	Nº servicios/centros que han realizado el análisis.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 5.11.7	**Las parejas de hecho debidamente constituidas, tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo. Se entenderá por pareja de hecho debidamente constituida, a las que acrediten dicha situación mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto.**
Temporalización	2 años
Recursos	Area de Recursos humanos y direcciones de centros y servicios
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº permisos solicitados

Medida 5.11.8	**Posibilitar medidas que permitan la elección de turno fijo para aquellas categorías que donde el número de trabajadores lo permita y las necesidades del servicio lo permitan, fijando un baremo donde se puntúen criterios de conciliación laboral.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección y centrales sindicales negociadoras del convenio
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº de categorías donde se permite la elección de turno fijo

Medida 5.11.9	**La empresa analizará y facilitará la adaptación de la jornada y horarios en los supuestos de trabajadores/as con reducción de jornada por cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección y centrales sindicales negociadoras de convenio

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Nº permisos solicitados

Medida 5.11.10	**Conceder autorización, siempre que el servicio lo permita, para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que los trabajadores con hijos o hijas en edad escolar puedan asistir a las tutorías del centro, cuando estas tengan lugar en el tramo de horario fijo de trabajo.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección centro
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Acuerdos adoptados en esta materia.

Medida 5.11.11	**Conceder autorización, siempre que el servicio lo permita, para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que los trabajadores puedan acompañar al médico a los familiares de primer grado que lo precisen.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección centro
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Acuerdos adoptados en esta materia.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 5.11.12	**Estudiar y proponer nuevas medidas laborales que ayuden a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, especialmente que hagan referencia al personal que trabaja a turnos en las residencias.**
Temporalización	2 años
Recursos	Dirección y centrales sindicales negociadores de convenio
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser.
Indicadores	Nº acuerdos adoptados en esta materia

Capítulo 6.- RETRIBUCIONES

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

OBJETIVO 12.- Asegurar la igualdad de retribuciones, identificando si existe brecha salarial por cuestión de género.

Medida 6.12.1	**Vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato por género, ante situaciones laborables objetivamente iguales.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH y Dirección General
Medios	- Tabla salarial
Indicadores	Nº Revisiones de la tabla salarial

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 6.12.2	**Vigilar las tablas retributivas y las políticas salariales de la empresa para garantizar la igualdad de trato objetiva por género.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH. y Dirección General
Medios	- Tabla salarial
Indicadores	Nº Revisiones de la tabla salarial

Medida 6.12.3	**Confeccionar las nóminas de manera transparente, facilitando su comprensión y comprobación.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH y Dirección General
Medios	- Recibo de salario.
Indicadores	Nº revisiones del recibo de salario.

Capítulo 7.- SALUD LABORAL

El objetivo es incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO 13.- Promocionar la salud laboral de las empleadas y empleados públicos desde una perspectiva de género.

Medida 7.13.1.	**Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención, Plan de Emergencia y Vigilancia de la Salud.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de RR.HH–Servicio de Prevención y Comité de Salud

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medios	Evaluaciones de riesgo Planes de prevención Planes de emergencia Protocolos vigilancia de la Salud
Indicadores	Nº documentos actualizados

Medida 7.13.2.	**Promover la realización de la evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo de embarazo.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de RR.HH–Servicio de Prevención y Comité de Salud
Medios	Evaluaciones de riesgo Informe de absentismo por contingencias
Indicadores	Nº de puestos de trabajo con evaluación inicial de riesgos laborales durante el embarazo. Nº de mujeres que han solicitado la valoración de su puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y cuántos se han concedido. Nº de bajas laborales por contingencias comunes que han precedido a una baja maternal.

Medida 7.13.3.	**Elaborar procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de RR.HH–Servicio de Prevención y Comité de Salud
Medios	Elaboración del procedimiento
Indicadores	Nº de trabajadoras en situación de embarazo. Nº de situaciones de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo. Nº de bajas laborales por contingencias comunes que han precedido a una baja maternal (originadas en situación de embarazo y podrían enmascarar la ausencia de adaptación o reconocimiento del riesgo). Nº de solicitudes que han requerido de una adaptación o cambio de puesto de trabajo.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 7.13.4.	**Investigación de bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral (tratamiento de datos, absentismo laboral).**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de RR.HH–Servicio de Prevención y Comité de Salud
Medios	Informe de absentismo por contingencias
Indicadores	Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género

Medida 7.13.5.	**A partir de la fecha de entrada en vigor del plan de igualdad, revisión de la documentación en materia de PRL, para referirse con denominaciones no sexistas a los puestos de trabajo, así como en cualquier otras obligaciones documentales de la materia.**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de RR.HH–Servicio de Prevención y Comité de Salud
Medios	Documentos de PRL Procedimientos de prevención
Indicadores	Nº documentos actualizados

Medida 7.13.6.	**Las instalaciones destinadas a vestuarios y aseos serán adecuadas y suficientes a la distribución de la plantilla por sexos**
Temporalización	2 años
Recursos	Área de contrataciones- Dirección Centros- Dirección General
Medios	Nº informes realizados en relación a las instalaciones desde la perspectiva de género.
Indicadores	Nº instalaciones modificadas.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Capítulo 8.- PREVENCION Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE ACOSO SEXUAL.

La vulnerabilidad de las trabajadoras que sufren violencia de género es mayor que en otros colectivos y por ello, la comisión de igualdad aprueba determinadas medidas que permitan su protección así como superación de esta lacra social. Para acceder a las medidas que se detallan a continuación, la trabajadora deberá presentar la denuncia en la que se acredite haber sufrido violencia de género así como un escrito solicitando la medida que necesita atendiendo tanto a las recogidas en la legislación como las voluntarias ofrecidas por la empresa, garantizando tanto la presunción de inocencia del acusado como la legalidad vigente en la materia.

El objetivo general es prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

OBJETIVO 14.- Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.

Medida 8.14.1.	**Establecer un procedimiento especialmente ágil que garantice la rapidez de actuación en la protección a la víctima de violencia de género.**
Temporalización	1 año
Recursos	Dirección General, , Área de RR.HH, representantes sindicales, Servicio de Prevención y Comité de Salud
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser
Indicadores	Elaboración en vigor del protocolo- Entrada en vigor

Medida 8.14.2.	**Articular medidas de carácter urgente y provisional, con el objetivo de facilitar la movilidad, reordenación del tiempo de trabajo, reducción de jornada, permisos, traslados y excedencias a las víctimas de violencia de género.**

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Temporalización	1 año
Recursos	Dirección General y representantes sindicales
Medios	- Redacción texto que recoja las medidas acordadas
Indicadores	Nº de medidas articuladas.

Medida 8.14.3.	**Articular medidas con carácter definitivo, para la reserva del puesto de trabajo de origen, ante un traslado de centro por violencia de género.**
Temporalización	1 año
Recursos	Dirección General y representantes sindicales
Medios	Negociación con la parte sindical del acuerdo de reserva del puesto de trabajo.
Indicadores	Adaptación de la norma.

Medida 8.14.4.	**Formar y sensibilizar a los trabajadores de IVASS en la prevención, detección precoz y atención integral de la violencia de género.**
Temporalización	1 año
Recursos	Comisión de formación y Comité de Salud
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº de acciones formativas realizadas

OBJETIVO 15.- Promover acciones de sensibilización y prevención frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

Medida 8.15.1.	**Elaboración de un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de prevención y Comité de Seguridad y Salud
Medios	- Reuniones de empresa. - Reuniones de negociación sindical. - II Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Convaser.
Indicadores	Elaboración protocolo –Entrada en vigor

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 8.15.2.	**Difusión entre toda la plantilla del protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.**
Temporalización	1 año
Recursos	Comisión de formación y Comité de Seguridad y Salud
Medios	- Reuniones de empresa (multiprofesionales, Dirección, coordinaciones…). - Web de IVASS. - Lista de distribución de IVASS (correo electrónico tweets, medios telemáticos, nota informativa, etc..)
Indicadores	Nº de acciones realizadas

Medida 8.15.3.	**Promover la formación específica de los responsables de la tramitación de las denuncias y/o asesoramiento por acoso**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de recursos humanos y Comisión de formación
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº de acciones formativas

Medida 8.15.4.	**Asesorar y asistir a las personas afectadas por acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de recursos humanos y Comité de Salud
Medios	- Plan de formación en igualdad
Indicadores	Nº de personas asesoradas o atendidas

Capítulo 9.- ASPECTOS GENERALES. DINAMIZACION Y COMUNICACIÓN

Por todas las partes se considera necesario la creación de unidades de igualdad por servicios para poder llegar a adoptar las medidas específicas que sean requeridas por cada tipo de servicio que se presta en la entidad.

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

OBJETIVO 16.- Impulsar la creación de unidades de igualdad por áreas funcionales y servicios de la entidad.

Medida 9.16.1.	**Impulsar el nombramiento de responsables de igualdad por áreas funcionales y servicios**
Temporalización	6 meses
Recursos	Dirección General
Medios	- Elaboración documento con nombramiento y responsabilidades.
Indicadores	Nº de nombramientos realizados

Medida 9.16.2.	**Realizar reuniones de coordinación de los responsables de igualdad por áreas funcionales**
Temporalización	Tres al año
Recursos	Dirección General
Medios	- Reuniones de coordinación.
Indicadores	Nº de actas realizadas

Asimismo, la comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo a este plan tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

OBJETIVO 17.-Cuidar el estilo y contenido del lenguaje utilizado en la empresa, eliminando cualquier referencia sexista.

Medida 9.17.1.	**Impulsar los medios necesarios para que toda la documentación oficial y/o la página web institucional respeten las normas relativas a la utilización no sexista del lenguaje y el respeto a la imagen de la mujer**
Temporalización	1 año

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Recursos	Área de Asuntos Generales y Servicio de comunicación
Medios	- Web de IVASS. - Lista de distribución de IVASS (correo electrónico tweets, medios telemáticos, etc..). - Difundir notas informativas.
Indicadores	Nº de acciones realizadas

Medida 9.17.2.	**Impulsar los medios necesarios para que toda la documentación de la entidad respeten las normas relativas a la utilización no sexista del lenguaje y el respeto a la imagen de la mujer**
Temporalización	1 año
Recursos	Área de Asuntos Generales y Servicio de comunicación
Medios	- Reuniones de empresa (multiprofesionales, Dirección, coordinaciones…). - Difundir notas informativas.
Indicadores	Nº de acciones realizadas

Medida 9.17.3.	**Aplicar la guía elaborada de la Generalitat sobre uso no sexista en el lenguaje administrativo**
Temporalización	Un año
Recursos	Área de Asuntos General- Servicio de comunicación- Servicio Informático
Medios	- Difusión del contenido de la guía
Indicadores	Inclusión en la página web de IVASS y a través de la lista de distribución

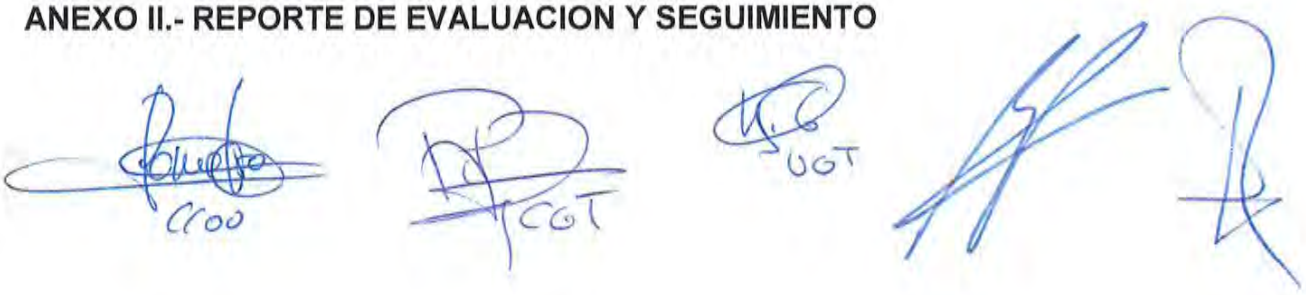
Medida 9.17.4.	**Publicar documentalmente el Plan de Igualdad**
Temporalización	6 meses
Recursos	Área de RR.HH. y Servicio de comunicación
Medios	- Web de IVASS, nota de prensa, nota informativa
Indicadores	Inclusión en la página web de IVASS y a través de la lista de distribución

Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 , Fax (+34) 96 197 14 61

Medida 9.17.5	**En caso de sugerencias sobre medidas de igualdad, los trabajadores se podrán dirigir, bien a la dirección de la empresa, bien a los representantes de los trabajadores o a un miembro de la comisión de igualdad.**
Temporalización	6 meses
Recursos	Área de RRHH y Servicio informático, Servicio de comunicación
Medios	- Modelo de instancia - Web IVASS.
Indicadores	Nº de sugerencias recibidas

ANEXO I.- PLAN DE FORMACION EN IGUALDAD

ANEXO II.- REPORTE DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO



Servicios Centrales · Avda del Puerto, 108 · 46023 Valencia · Tel. (+34) 96 197 14 60 . Fax (+34) 96 197 14 61

ANEXO I: PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD

NOMBRE CURSO	FECHAS	Nº ASISTENTES APROX	COLECTIVO TRABAJADORES	DURACIÓN MINIMA	TOTAL HORAS
Plan de Igualdad (legislación, metodología, modelos)			Miembros equipo RRHH	10	
Plan de Igualdad (legislación, metodología, modelos)			Miembros comisión igualdad	10	
Plan de igualdad IVASS			Equipo dirección IVASS	3	
Plan de igualdad IVASS			Toda la plantilla	3	

ANEXO II REPORTE DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

CAPITULO	MEDIDA CORRECTORA	FECHA IMPLANTACIÓN	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES