

GRUPO DE TRABAJO PARA LA REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CÓDIGO ÉTICO
[REDACTED], jefa de unidad de Relaciones Institucionales, Comunicación y Participación
[REDACTED], jefe del Servicio de Formación
[REDACTED], técnica de Formación

ASUNTO Informe de impacto de género del Código ético y de conducta de la AVAF

Informe de impacto de género del Código ético y de conducta de la AVAF

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El objetivo de este análisis es la evaluación del Código ético y de conducta elaborado por la Agencia Valenciana Antifraude desde la perspectiva de género para valorar su respeto por el principio de igualdad de género entre el personal funcionario de la AVAF. Este informe es suscrito por el grupo creado específicamente para el estudio del impacto de género en el citado código.

Con el Informe de impacto de género se trata de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objeto de prevenir y evitar la reproducción o el incremento de desigualdades de género.

El Informe de impacto de género es una herramienta concebida para promover la integración de los objetivos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en toda la regulación pública. Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas. De esta manera, se da cumplimiento al principio de transversalidad de género establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; e igualmente se cumple con el mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española, de eliminación de los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos sociales e institucionales.

El objetivo final de los informes de género es recabar la información necesaria para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse en el desarrollo de políticas públicas. A partir de este análisis, se realizarán las propuestas de reformulación o modificaciones pertinentes del texto propuesto, dirigidas a prevenir los posibles efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. MARCO NORMATIVO BÁSICO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 4 bis, los informes de impacto de género y establece que “los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.”

En el ámbito estatal, el artículo 26,3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno redactado por la Disposición Final 3ª apartado 12.f, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece como contenido preceptivo en la elaboración, de los anteproyectos de ley, de los proyectos de real decreto legislativo y de normas reglamentarias de una memoria de análisis de impacto normativo que deberá contener “impacto por razón de género, que analizará y

C/ Navellos, 14 - 3ª
46003 València
Tel. +34 962 787 450
<https://www.antifraucv.es>

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	04/02/2022 13:50:14
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	[REDACTED] Cap D'Unitat - Gabinet de Relacions Institucionals, Comunicació i Participació)		
Firmado por	[REDACTED] (Tènic/a de Formació - Servicio de Formación)		
Firmado por	[REDACTED] (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	1/5

valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto”.

Para hacer efectivo este principio, resulta necesario trasladar los criterios de actuación de esta Agencia para el establecimiento de las pautas favorecedoras de la igualdad en los distintos ámbitos, adoptando acciones específicas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguirla.

En cumplimiento del mandato legal, se emite el presente informe.

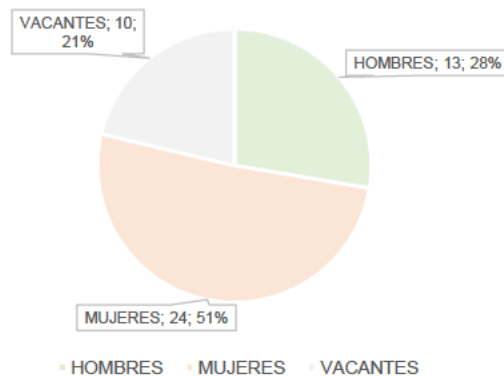
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN GENERAL

El diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, requiere un análisis de la actual ocupación de los puestos de trabajo de la Agencia desde la perspectiva de género.

El punto de inicio lo constituye el examen de la distribución de los puestos de trabajo por sexo y según determinados criterios en la Agencia.

I) Distribución de los puestos de trabajo desagregada por sexo sobre el total de puestos de trabajo de la Agencia

Distribución de puestos de trabajo desagregada por sexo

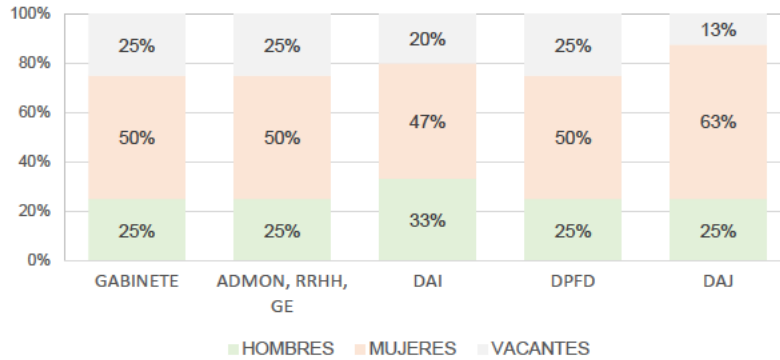


II) Distribución de los puestos de trabajo por sexo según las unidades administrativas de la Agencia

C/ Navellos, 14 - 3ª
46003 València
Tel. +34 962 787 450
<https://www.antifraucv.es>

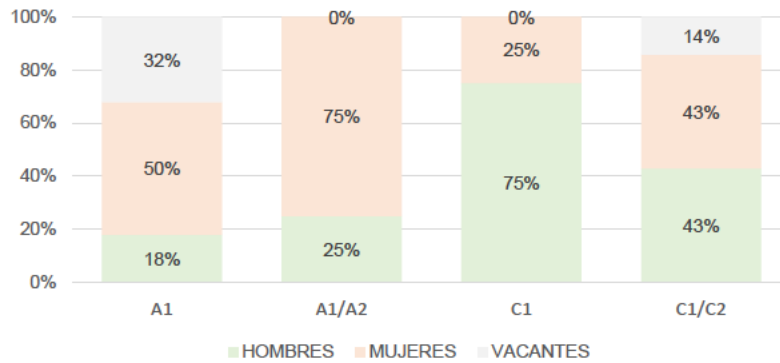
CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	04/02/2022 13:50:14
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	(Cap D'Unitat - Gabinet de Relacions Institucionals, Comunicació i Participació)		
Firmado por	(Tècnic/a de Formació - Servei de Formació)		
Firmado por	(Cap del Servei - Servei de Formació)		
Url de verificación		Página	2/5

Distribución de los puestos de trabajo por sexo en Unidades Administrativas

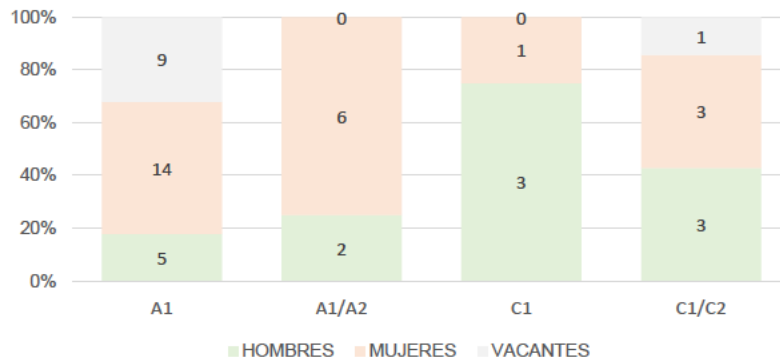


III) Distribución por sexo según clasificación profesional

Distribución porcentual por sexo según clasificación profesional



Distribución nº de puestos por sexo según clasificación profesional



4. ESTUDIO DEL LENGUAJE EMPLEADO EN EL TEXTO

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 València
 Tel. +34 962 787 450
<https://www.antifraucv.es>

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	04/02/2022 13:50:14
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	[Redacted] (Cap D'Unitat - Gabinet de Relacions Institucionals, Comunicació i Participació)		
Firmado por	[Redacted] (Tècnic/a de Formació - Servicio de Formación)		
Firmado por	[Redacted] (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Url de verificación	[Redacted]	Página	3/5

En la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Título II relativo a las políticas públicas para la igualdad, en su artículo 14, bajo el título de *Criterios generales de actuación de los poderes públicos*, establece en su apartado 11, que, a los fines de esta Ley, *serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

Igualmente, el artículo 48 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Hay que tener presente que las Administraciones Públicas tienen una relación muy directa con la ciudadanía, por lo que la repercusión del lenguaje utilizado en este ámbito es muy grande, de manera que deben ser las primeras en dar ejemplo en la utilización de un lenguaje inclusivo de ambos sexos. Por otro lado, hay que destacar que la lengua en sí misma no es sexista, lo es el uso que de ella se hace.

Por ello, es necesario evitar el uso sistemático del masculino, tanto en singular como en plural, para referirse a ambos sexos, ya que esto puede dar lugar a ambigüedades, confusión en los mensajes y, en definitiva, provocar la invisibilización de las mujeres.

En la redacción de los textos se tienen en cuenta las recomendaciones contenidas en los siguientes textos o guías:

Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano) Universitat de València
https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

Igualdad, lenguaje y Administración; propuestas para un uso no sexista del lenguaje. Conselleria de Bienestar Social- Generalitat Valenciana

<https://inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Igualdad%2C%20lenguaje+y+administraci%C3%B3n/9d54e5c2-6527-499c-b8ab-4154d8bc4c79>

En el caso del Código ético y de conducta de la AVAF, para agilizar la tramitación del Código, el grupo de trabajo llevó a cabo la revisión del lenguaje del Código mediante un informe específico sobre el lenguaje del Código para proponer algunos ajustes en el texto, eliminando términos que pudieran ser discriminatorios y el uso general de un lenguaje neutro y no sexista. para agilizar la tramitación del

El documento con las recomendaciones para favorecer un lenguaje no sexista en el Código ético, que se anexa a este informe, constató una voluntad en el Código de evitar en el lenguaje utilizado un trato discriminatorio mediante la ocultación de alguno de los dos sexos; con todo en el documento se realizaron algunas sugerencias puntuales para mejorar la redacción desde la óptica de la perspectiva de género.

5. CONCLUSIONES

1. Se valora que el Código ético y de conducta de la AVAF se configura como instrumentos internos de autorregulación y obligatoria observancia para las personas servidoras públicas que tienen por objeto alinear la actuación del personal con los principios y normas de conducta que posibiliten el ejercicio de sus funciones desde una perspectiva de integridad pública y de

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 València
 Tel. +34 962 787 450
<https://www.antifraucv.es>

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	04/02/2022 13:50:14
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	(Cap D'Unitat - Gabinet de Relacions Institucionals, Comunicació i Participació)		
Firmado por	(Tècnic/a de Formació - Servicio de Formación)		
Firmado por	(Cap del Servei - Servei de Formació)		
Url de verificación		Página	4/5

forma comprometida y coherente, así como establecer los mecanismos y herramientas de actuación adecuados. Por ello, contribuye a la igualdad real entre hombres y mujeres.

2. Se considera que el Código propuesto, habiendo sido elaborados con la voluntad de avanzar en una mejor calidad democrática y el fortalecimiento de una cultura ética de integridad y buen gobierno y de generación de vínculos de confianza entre la administración y la ciudadanía, tiene como objetivo evitar las discriminaciones entre mujeres y hombres.
3. Se tiene concluye, igualmente, que el Código ético y de conducta propuesto por la Agencia aspira a tener un impacto positivo sobre la igualdad porque contribuye a la promoción de políticas que remuevan las posibles desigualdades existentes en el ámbito de la administración pública. Las personas destinatarias del código ético y de conducta han de contemplar en sus actuaciones la protección y el respeto del principio de igualdad y no discriminación, en la adopción de sus decisiones, removiendo los obstáculos que puedan dificultarla.
4. Se concluye, finalmente, la voluntad de utilizar un lenguaje neutro y no sexista en el Código propuesto, eliminando cualquier término que pudiera ser discriminatorio se hace patente a lo largo del texto, con las observaciones indicadas anteriormente.

Por todo lo expuesto, se considera que el impacto de la norma en la igualdad será positivo.

Lo que se informa, a los efectos oportunos, en València, a la fecha de la firma

C/ Navellos, 14 - 3ª
46003 València
Tel. +34 962 787 450
<https://www.antifraucv.es>

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	04/02/2022 13:50:14
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	[Redacted] (Cap D'Unitat - Gabinet de Relacions Institucionals, Comunicació i Participació)		
Firmado por	[Redacted] (Tècnic/a de Formació - Servicio de Formació)		
Firmado por	[Redacted] (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Url de verificación		Página	5/5