

Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques

ACORD de 10 de març de 2017, del Consell, d'aprovació del II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat. [2017/3076]

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, va establir l'obligatorietat que les administracions públiques elaboren i apliquen un pla d'igualtat, previsió que s'ha mantingut en el text refós de la llei, la qual estableix en la disposició addicional setena, com a via per a portar-lo a terme, els instruments de negociació col·lectiva, previsió que també recull la disposició addicional onzena de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana.

Com a conseqüència de l'obligatorietat continguda en ambdues normes, per l'Acord del Consell de 9 d'abril de 2010 es va aprovar el I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2010-2012, amb l'objectiu general d'aconseguir la igualtat real en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Fixava per a això una sèrie d'accions i mesures concretes amb les quals aconseguir implantar progressivament en l'Administració de la Generalitat una cultura d'igualtat d'oportunitats i fomentar la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere a fi d'aconseguir una igualtat d'oportunitats real.

Esgotada la vigència del I Pla d'igualtat, es fa necessari encetar el II Pla amb l'objectiu general d'assolir la igualtat efectiva en l'àmbit de l'ocupació pública.

El Consell va ratificar, per l'Acord de 17 de juny de 2016, l'Acord de legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat de 9 de juny de 2016, que va considerar prioritari l'impuls dels treballs de negociació del II Pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i la seu consegüent aprovació per mitjà d'un nou acord. El resultat és l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública, de 3 de febrer de 2017, pel qual es va aprovar el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat. L'objectiu general d'aquest II Pla d'igualtat és aconseguir la igualtat efectiva en l'ocupació pública per mitjà de la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i l'eliminació de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Per tot això, d'acord amb el que preveu l'article 38 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en virtut de les competències assignades per la Llei 5/1983, de 30 de desembre, de la Generalitat, del Consell, a proposta de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques, el Consell, en la reunió de 10 de març de 2017,

ACORDA

Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública, de 3 de febrer de 2017, pel qual es va aprovar el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, el contingut del qual figura com a annex a aquest acord.

València, 10 de març de 2017

La consellera secretaria,
MÓNICA OLTRA JARQUE

Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Pùbliques

ACUERDO de 10 de marzo de 2017, del Consell, de aprobación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat. [2017/3076]

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableció la obligatoriedad de que las administraciones públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad, previsión que se ha mantenido en el texto refundido de la ley estableciendo en su disposición adicional séptima, como cauce para ello, los instrumentos de negociación colectiva, previsión que también recoge la disposición adicional undécima de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.

Como consecuencia de la obligatoriedad contenida en ambas normas, por el Acuerdo del Consell de 9 de abril de 2010 se aprobó el I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012, con el objetivo general de conseguir la igualdad real en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Fijaba para ello una serie de acciones y de medidas concretas con las que conseguir implantar progresivamente en la Administración de la Generalitat una cultura de igualdad de oportunidades y fomentar la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

Agotada la vigencia del I Plan de igualdad se hace necesario iniciar el II con el objetivo general de alcanzar la igualdad efectiva en el ámbito del empleo público.

El Consell ratificó, por el Acuerdo de 16 de junio de 2017, el Acuerdo de legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat de 9 de junio de 2016, que consideró prioritario el impulso de los trabajos de negociación del II Plan de igualdad de la Administración de la Generalitat y su consiguiente aprobación mediante un nuevo acuerdo. El resultado es el acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 3 de febrero de 2017, por el que se aprobó el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat. El objetivo general de este II Plan de igualdad es alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Por todo ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en virtud de las competencias asignadas por la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de la Generalitat, del Consell, a propuesta de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Pùbliques, el Consell, en la reunión de 10 de marzo de 2017,

ACUERDA

Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública, de 3 de febrero de 2017, por el que se aprobó el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, cuyo contenido figura como anexo a este acuerdo.

València, 10 de marzo de 2017

La consellera secretaria,
MÓNICA OLTRA JARQUE



**CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA,
REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES**

II PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

Índex:

- I. Introducció
- II. Situació actual
- III. Objectius
- IV. Accions i mesures del II Pla d'igualtat
- V. Seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat
- VI. Difusió del II Pla d'igualtat
- VII. Durada del II Pla d'igualtat

I. Introducció

La Cimera del Mil·lenni que va tindre lloc a Nova York al setembre de 2000, va reunir un nombre sense precedents de líders mundials que van adoptar per unanimitat l'anomenada "Declaració del Mil·lenni de les Nacions Unides". Aquest document conté una declaració de valors, principis i objectius per a l'agenda internacional del segle XXI. S'hi reconeix la responsabilitat dels governs per a aconseguir la dignitat humana, la igualtat i l'equitat, en especial de les persones més vulnerables, establint entre els seus objectius assolir la igualtat entre els sexes en 2015.

En els quinze anys transcorreguts des de llavors s'ha aprofundit, en gran manera, en la labor d'aconseguir la plena igualtat de dones i homes en tots els àmbits. No obstant això, és molt el camí que queda encara per recórrer i són nombrosos els terrenys en què és necessari continuar actuant amb decisió, per mitjà de polítiques públiques que eliminen els obstacles que impedeixen la seu consecució.

El nostre ordenament jurídic ha desenvolupat el dret fonamental d'igualtat de dones i homes en consonància amb les disposicions internacionals sobre Drets Humans de les Nacions Unides, ratificades per Espanya, i amb el dret europeu. La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea disposa que la igualtat de dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós, constitueix un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus Estats membres.

En l'àmbit nacional, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe és proclamat per la Constitució espanyola en l'article 14. Per la seua banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva. Posteriorment, amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va donar un impuls excel·lent per a aconseguir l'objectiu esmentat, en definir de manera decidida el marc legal per a fer-ho possible.

En el nostre marc autonòmic, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I en l'article 11, estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i en igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral. En consonància amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la Igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat el títol II de la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Dins de l'àmbit de l'ocupació pública, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, va establir l'obligatorietat que les Administracions Pùbliques elaboren i apliquen un pla d'igualtat. El posterior text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic de 2015 continua arreplegant, en la seua disposició addicional setena, aqueixa mateixa obligació per mitjà dels instruments de negociació col·lectiva. També la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana, va obligar a elaborar i aprovar un pla d'igualtat en la seua disposició addicional onze.

Conseqüència de l'obligatorietat esmentada va ser el I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2010-2012, aprovat mitjançant un acord del Consell de 9 d'abril de 2010, pel qual es va aprovar l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010. Aquest I Pla d'Igualtat tenia com a objectiu general aconseguir la igualtat real de dones i homes en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i, per extensió, en la societat valenciana en general. Fixava per a això una sèrie d'accions i de mesures concretes amb què aconseguir implantar progressivament en l'administració de la Generalitat una cultura d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, i fomentar la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere, a fi d'assolir una igualtat d'oportunitats real.

Esgotada la vigència del I Pla d'Igualtat amb què es van aconseguir indubtables avanços, es fa necessari comptar amb un de nou, que vinga a satisfer les necessitats que encara avui subsisteixen en l'àmbit dels drets de les dones. Si bé l'estatus legal de les dones ha millorat i les regulacions existents arrepleguen de forma àmplia aquest reconeixement, la igualtat efectiva està encara lluny de ser una realitat, persisten bretxes de gènere en molts sectors i hi ha encara un repartiment de rols tradicional que limita les oportunitats de les dones. Les dones continuen sent majoria en determinats sectors formatius i laborals pitjor retribuïts, i encara no compten amb prou presència en certs llocs de responsabilitat.

Per tot això, l'Acord de Legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral de la Generalitat de 9 de juny de 2016, va considerar prioritari l'impuls dels treballs de negociació del II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat i la seuva consegüent aprovació per mitjà d'un nou acord. El present II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2016-2018 ve a satisfer el compromís esmentat, havent sigut negociat en la Comissió d'Igualtat constituïda per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques, encarregada d'estudiar la reforma de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana des de la perspectiva de gènere i d'elaborar el nou pla d'igualtat de dones i homes en la Funció Pública Valenciana.

Aquest II Pla d'Igualtat té com a objectiu general aconseguir la igualtat efectiva en l'ocupació pública per mitjà de la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, i l'eliminació de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Per a això, el Pla defineix deu objectius específics i mesures concretes, dirigits a la consecució de l'objectiu general.

Les mesures esmentades intervenen fonamentalment en els aspectes següents:

- 1.- Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables de la seuva aplicació al personal adscrit a aquelles.
- 2.- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.
- 3.- Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical professional de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
- 4.- Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració, tot facilitant la conciliació de dones i homes.
- 5.- Fomentar la formació en igualtat del personal al llarg de la carrera professional, en especial dels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, per a fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.
- 6.- Conèixer en profunditat i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial.
- 7.- Atendre les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- 8.- Fomentar la comunicació en igualtat per mitjà d'un llenguatge no sexista i inclusiu, tant en l'àmbit intern com cap a la ciutadania.
- 9.- Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
- 10.- Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

A més de les anteriors hi ha altres mesures que, pel seu caràcter, són més pròpies de ser previstes en el marc de la nova llei de funció pública valenciana que es troba actualment en procés d'elaboració, existint el compromís per part de l'Administració de la Generalitat, adquirit en el si de la Comissió d'Igualtat, que efectivament el nou text legislatiu les incloga. Aquestes mesures que s'inclouran en la llei, junt amb les que formen part d'aquest II Pla d'Igualtat, constitueixen, doncs, el conjunt d'accions que la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques posarà en marxa per a aconseguir l'objectiu d'impulsar la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Som conscients que l'èxit d'una plena igualtat de dones i homes és una cursa de fons, en què encara queden molts obstacles per remoure. Els de naturalesa jurídica potser seran els que s'hagen desenvolupat més, de tal forma que les dones compten actualment amb un ple reconeixement dels seus drets civils i laborals. No obstant això, queden altres camps en què encara hi ha importants desigualtats el canvi de les quals ha demostrat ser més lent. Es tracta essencialment de canvis culturals i socials que requereixen accions coordinades en diversos àmbits simultàniament per a ser efectius, essencialment en l'educatiu; però també en el social, laboral i familiar. La igualtat plena de dones i homes requereix normes legals que la sustenten, una educació igualitària basada en la no-discriminació que afavorisca la igualtat d'oportunitats i, sobretot, la seua translació i impregnació a tots els ordres de la vida, des de la família fins a les empreses i les institucions públiques i privades. Per mitjà d'aquest II Pla d'Igualtat, la Generalitat continua amb el seu compromís de ser part activa essencial en la labor d'avanscar en l'objectiu que dones i homes tinguen idèntiques circumstàncies i oportunitats en el terreny de l'ocupació pública, i que aquest àmbit es constituïsca en motor de canvi i trasllade la seua influència a tots els sectors socials.

II. Situació actual

1. Anàlisi de la situació actual.

L'elaboració d'un Pla d'igualtat requereix l'anàlisi de la situació de partida per tal que, des d'ací, es prenguen les mesures necessàries que puguen corregir les desigualtats de gènere, i eliminar les barrières que obstaculitzen l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats, real i efectiva de les dones i dels homes.

Aquesta anàlisi de situació de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat s'ha efectuat tenint en compte totes aquelles dades que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia disponible, amb l'objectiu d'elaborar un diagnòstic, el més pròxim possible, que mostre la realitat de la situació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en aquest àmbit organitzatiu.

A partir d'aquestes dades s'establiran una sèrie d'objectius, mesures i accions, amb la finalitat fonamental d'aconseguir avançar en la igualtat real de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, i, per extensió, en la societat valenciana en general.

1.1. Metodologia de l'anàlisi.

1.1.1. Identificació de l'objecte de l'anàlisi.

L'objectiu fonamental i essencial de l'anàlisi realitzada és aconseguir un diagnòstic, el més aproximat possible, en el moment actual i amb els procediments i eines informàtiques disponibles, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, des de la perspectiva de la igualtat de dones i homes.

1.1.2. Delimitació de l'objecte de l'estudi i de l'anàlisi.

a) Organitzatiu: Les dimensions de l'anàlisi comprenen les empleades i empleats públics de l'Administració de la Generalitat inclosos en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública i de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'Administració del Consell.

Queden, per tant, fora de l'anàlisi i diagnòstic, el personal que presta serveis en institucions sanitàries al servei de la Generalitat, les i els funcionaris docents, el personal que presta serveis a la Comunitat Valenciana al servei de l'Administració de Justícia, el personal laboral de les empreses públiques de la Generalitat (mercantils i no mercantils), les fundacions públiques i els consorços participats per la Generalitat, així com qualsevol altra forma organitzativa pública no indicada de forma expressa anteriorment.

b) Subjectiu: Inclou el personal funcionarial (de carrera i interí) i el contractat laboral (de caràcter fix o temporal). El col·lectiu analitzat, consta de 15.959 persones.

c) Temporal: L'estudi s'ha realitzat, tenint en compte els elements analitzats, bé amb dades relatives a una data concreta, el mes de maig de 2016, bé, atès el volum de les dades i que el període seleccionat fóra prou significatiu estadísticament, amb dades corresponents a un període de temps determinat i que s'indica en cada cas.

1.1.3. Diagnòstic.

Tal i com s'ha assenyalat adés, el diagnòstic que es realitza té com a objectiu la identificació dels elements que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia informàtica disponible i que il·lustren l'actual estructura i model de la funció pública de l'Administració de la Generalitat (FPAGV), a partir de les perspectives i premisses establides, relacionant-les amb la variable "gènere", observant el seu comportament i resposta en diferents "escenaris" de la FPAGV.

1.1.4. Àmbits de l'anàlisi.

En l'estudi s'han identificat alguns dels àmbits o escenaris essencials i més representatius on la FPAGV reflecteix la seua activitat, podent-se agrupar, segons les fonts a través de les quals s'han obtingut, en els següents:

- a) Estructura de la plantilla del personal inscrit en el Registre de la Direcció General de Funció Pública (anotacions registrals).
- b) Dades relatives a reduccions de jornada sense deducció de retribucions, flexibilitat de jornada, permisos amb retribució i salut laboral, segons dades facilitades per les conselleries i organismes la relació de llocs de treball dels quals gestiona la Direcció General de Funció Pública.
- c) Reduccions de jornada per atenció de familiar o violència de gènere, llicència sense retribució i excedència per conciliació, a partir de dades de la Direcció General de Funció Pública
- d) Vigilància de la salut. Font: INVASSAT.
- e) Selecció de personal, accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball, segons dades de la Direcció General de Funció Pública.
- f) Accions formatives del personal inclos en l'àmbit de l'estudi i anàlisi. Base de dades dels Plans de Formació i accions formatives de l'Institut Valencià d'Administració Pública.
- g) Presència de dones i homes en meses de negociació i òrgans de participació. Font: Direcció General de Funció Pública.
- h) Sol·licituds de mobilitat per qüestions de salut i de violència de gènere. Direcció General de Funció Pública
- i) Distribució de la massa salarial per grup i diferència de la mitjana salarial entre dones i homes. Dades resultants de creuar la informació continguda en l'aplicació de gestió de nòmina SIGNA facilitada per la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic, i l'aplicació de gestió de personal de l'Administració de la Generalitat, HUMAN 1.

1.1.5. Condicionants de l'anàlisi.

Les característiques de l'aplicació informàtica existent actualment en la gestió del personal inclòs en l'àmbit d'aquest estudi, impedeix tècnicament l'obtenció, recuperació, explotació i tractament de determinades dades, tant per la seua pròpia estructura, com per la concepció i finalitat inicials, així com per la seua obsolescència.

1.1.6. Mètode d'anàlisi.

El mètode d'anàlisi ha consistit:

- a) Agrupació de les dades susceptibles actualment de tractament tecnològic i informàtic davall determinats criteris interpretatius.
- b) Interpretació dels resultats i extracció de conclusions a partir del comportament de les dades obtingudes.
- c) Elaboració d'un diagnòstic que, no obstant els condicionants tècnics descrits, mostre el més fidelment possible la situació actual.
- d) Elecció d'uns indicadors que permeten realitzar, a posteriori, un seguiment i valoració sobre els objectius generals, específics i accions en què es concretaven aquests, dins del II Pla d'igualtat de dones i homes.

1.1.7. Conclusió final del mètode d'anàlisi.

La finalitat essencial de l'anàlisi era l'obtenció d'algunes conclusions que permeteren plantejar un tractament, de possible aplicació immediata segons el diagnòstic realitzat, i la formulació de mesures i accions concretes per a aconseguir l'objectiu general marcat d'aconseguir la igualtat de gènere mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

1.2. Diagnòstic.

De l'anàlisi objectiva i quantitativa realitzada i de la valoració de les dades obtingudes, a partir dels elements disponibles, s'han obtingut una sèrie d'indicadors que ens permeten, d'una banda realitzar un diagnòstic el més pròxim possible a la realitat amb les eines tecnològiques disponibles actualment; i, d'altra banda, possibilten l'avaluació de l'impacte de les activitats i accions que en aquest II Pla d'igualtat de dones i homes s'inclouen.

Aquest diagnòstic busca aportar coneixement sobre la realitat de la igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, amb l'objecte de detectar oportunitats de millora i de dissenyar una intervenció global a favor de la igualtat.

El diagnòstic s'ha realitzat després de revisar la recopilació d'informació quantitativa sobre el personal, en concret la distribució i concentració de dones i homes, en els diferents nivells, àrees i aspectes d'anàlisi.

En el diagnòstic s'han inclòs 39 taules, alguna d'elles, al seu torn, subdividida en altres, que arrepleguen dades numèriques relatives a la plantilla, per sexe, i relacionades tots elles amb l'àrea d'estudi corresponent.

1.3. Dades per al II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat. Anàlisi.

Notes per a interpretació de dades.

S'utilitzen dades de personal registrat, que inclou a més dels qui estan en servei actiu, el personal en altres situacions administratives equiparables: excedència per atenció de fill, IT, Serveis Especials, expectativa de destinació, etcètera, i les que tenen una relació directa encara que suspesa: excedències voluntàries, comissions de servei en altres administracions, etc.

Es compta amb un total de 15.959 persones (14.055 amb relació jurídica funcional + 1884 laboral = 15.939. Els 20 restants fins a 15.959 no consta relació jurídica per trobar-se en procés de registre).

Taula 1. Personal funcionari al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació.
No es consideren 58 eventuals sense grup registrat ni 24 funcionaris o funcionàries amb titulacions antigues.

Taula 2. Personal Laboral al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació.
No s'inclouen 25 persones per no constar grup de titulació corresponent a personal laboral.

Taula 3. Distribució per edat i sexe (interval segons Ministeri d'Hisenda i Administració Pública).
No es consideren 58 eventuals sense grup registrat ni 24 funcionaris o funcionàries amb titulacions antigues.

Taula 5. Distribució per òrgan i sexe

No es consideren 336 per no tenir òrgan definit,(per exemple 99 laborals temporals becats de busca, 43 excedències per atenció de fills sense titularitat de lloc, 22 cessats en lliure designació i 34 cessats en comissió de serveis).

Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i sexe

No es consideren 397 persones per a les quals no consta el nivell competencial per trobar-se en serveis especials, excedència, ser personal eventual i altres causes.

Taula 12. Distribució per territorialitat i sexe.

En la base de dades a la disposició d'aquesta Direcció general de Funció Pública no consta l'adscripció territorial de 234 persones, podent deure's entre altres causes a situacions d'excedència, serveis especials, comissió de serveis en altres administracions, etc.

Índex:

Taula 1. Personal funcionari al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació

Taula 2. Personal laboral al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació

Taula 3. Distribució per edat i sexe (interval segons el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques)

Taula 4. Distribució de personal funcionari per edat, grup de titulació i sexe

Taula 5. Distribució per òrgan i sexe

Taula 6. Llocs tipus del grup de titulació, amb més de 9 adscrits i sexe

Taula 7. Distribució per cossos amb més de cent persones adscrites i sexe

Taula 8. Distribució per direccions de diferents nivells

Taula 8.1 Distribució per secretaria general administrativa i sexe

Taula 8.2 Distribució per subdirector/a general i sexe

Taula 8.3 Distribució per cap de Servei i sexe

Taula 8.4 Distribució per cap de Secció i sexe

Taula 8.5 Distribució per cap de Suport o Unitat i sexe

Taula 8.6 Distribució per cap de Negociat i sexe

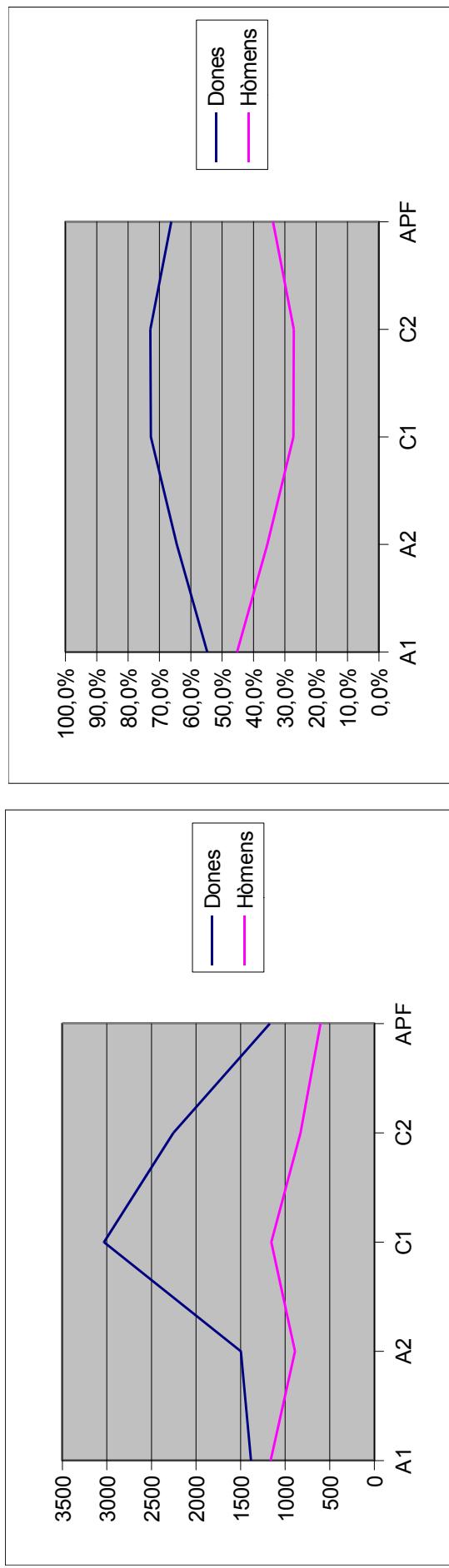
Taula 8.7 Distribució per cap secretaria Alt Càrrec i sexe

Taula 8.8 Director/a territorial i sexe
Taula 8.9 Secretari/a territorial i sexe
Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i sexe
Taula 10. Distribució per Relació Jurídica i sexe
Taula 11. Distribució de Temporalitat i sexe
Taula 12. Distribució per Territorialitat i sexe
Taula 13. Reduccions de Jornada sense deducció de retribucions
Taula 14. Flexibilitat de jornada
Taula 15. Permisos amb retribució
Taula 16. Salut Laboral
Taula 17. Vigilància de la Salut
Taula 18. Formació per grup de titulació
Taula 19. Formació per “Àrea social i igualtat”
Taula 20 Formació en habilitats directives
Taula 21. Representants de les organitzacions sindicals i l'Administració en meses de negociació i òrgans de participació
Taula 22. Representants de les organitzacions sindicals i de l'Administració en meses de negociació i òrgans de participació
Taula 23. Provisió de llocs per sistema de lliure designació
Taula 24. Processos de provisió de llocs funcionarials (comissió de serveis, adscripció provisional, ingressos)
Taula 25. Nomenament personal funcionari interí d'urgència
Taula 26. Mobilitat per motius de salut
Taula 26.1 Mobilitat per motius de salut de 01/05/2014 a 31/12/2014
Taula 26.2 Mobilitat per motius de salut any 2015
Taula 26.3 Mobilitat per motius de salut de 01/01/2016 a 31/03/2016
Taula 27. Mobilitat per motius de violència de genere
Taula 28. Distribució per antiguitat i sexe (intervals de 5 anys)
Taula 29. Distribució per llocs amb horari menor del cent per cent i sexe
Taula 30. Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions i sexe
Taula 31. Participació en proves selectives
Taula 32. Personal Aprovat en proves selectives per cos i escala
Taula 33. Òrgans tècnics de selecció
Taula 34. Distribució per Sector General, Cos i sexe
Taula 35. Distribució per Sector Especial, Cos i sexe
Taula 36. Distribució per Sector Indistint, Cos i sexe
Taula 37. Distribució per Sector d'agrupació professional funcional, Cos i sexe
Taula 38. Distribució de la massa salarial per grup i sexe
Taula 39. Diferència de la mitjana salarial entre dones i homes

Taula 1. Personal funcionari al servei de la Generalitat. Distribució per gènere i grup de titulació

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

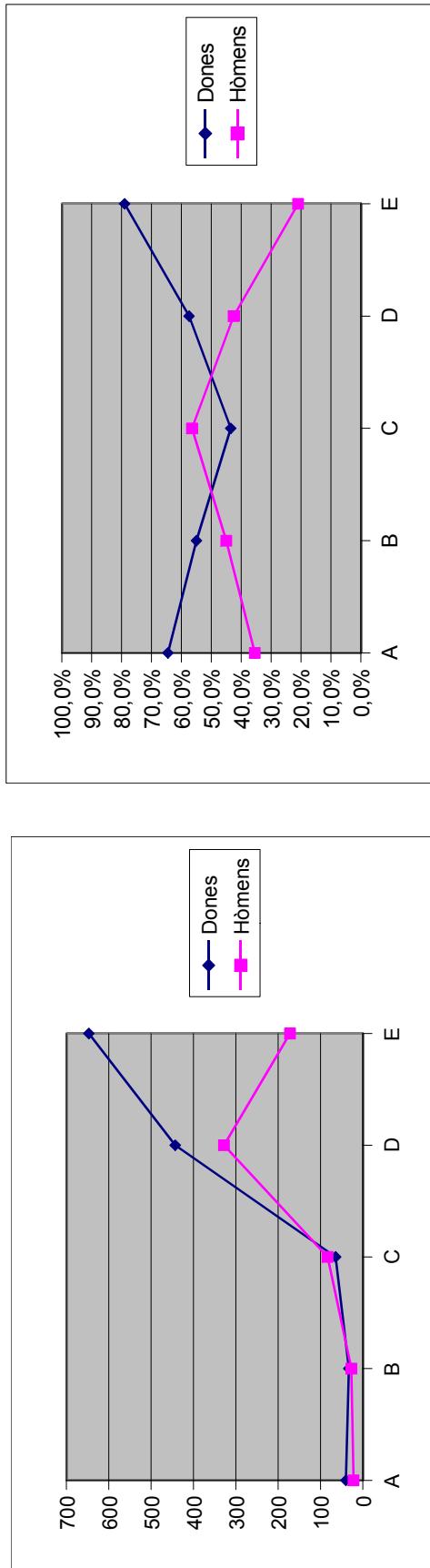
	A1	A2	C1	C2	APF	Total
Dones	1382	54,3%	1497	62,7%	3032	72,4%
Homes	1162	45,7%	890	37,3%	1155	27,6%
Total	2544	18,2%	2387	17,1%	4187	30,0%



Taula 2. Personal Laboral al servei de la Generalitat. Distribució per gènere i grup de titulació

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	A	B	C	D	E	Total					
Dones	40	64,5%	33	55,0%	64	43,5%	443	57,5%	647	79,0%	1227
Homes	22	35,5%	27	45,0%	83	56,5%	328	42,5%	172	21,0%	632
Total	62	3,3%	60	3,2%	147	7,9%	771	41,5%	819	44,1%	1859



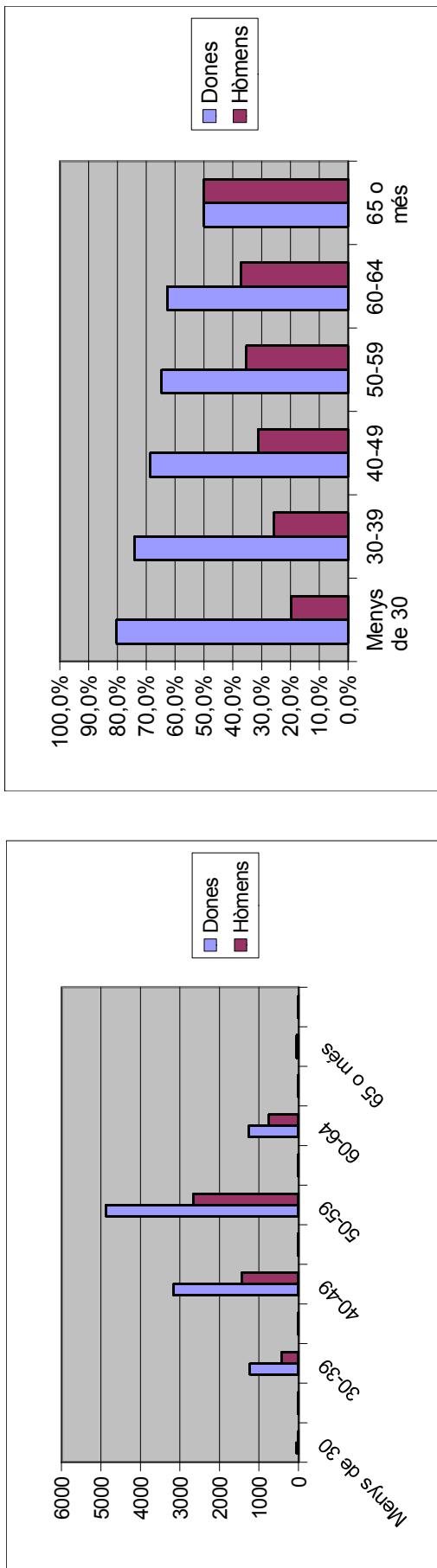
La primera observació és que dos terços de la plantilla són dones.

Les primeres taules (1-2) de distribució per gènere i grup de titulació constaten que pràcticament en tots els grups les dones són majoria. En funcionariat és el bec més alt en els subgrups C1 (adm.) i C2 (aux. Adm.) (72,4 i 73,1%), seguit d'APF. No obstant açò en laborals la majoria se situa en el grup i (pràcticament netejadores, ajudants residència...).

Taula 3 Distribució per edat i gènere (interval segons Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques)

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Menys de 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 o més	Total
Dones	45 80,4%	1226 74,1%	3167 68,7%	4876 64,7%	1261 62,8%	46 50,0%	10621
Homes	11 19,6%	428 25,9%	1441 31,3%	2664 35,3%	748 37,2%	46 50,0%	5338
	56 0,4%	1654 10,4%	4608 28,9%	7540 47,2%	2009 12,6%	92 0,6%	15959



Per **edat i gènere** (taula 3), les dones suposen majoria en tots els trams d'edat. Les xifres corresponents al grup de menys de 30 anys (80,4% de dones) o el de més de 65, no són molt representatives comparades amb la resta de grups per trams d'edat. En el primer cas, només hi ha 56 persones i en l'últim 92, al costat de la resta de grups com -per exemple- el de 50-59 anys on hi ha 7.540 persones (67% de les quals són dones).

Taula 4. Distribució de personal funcionari per edat, grup de titulació i gènere (interval segons Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques)

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

		Menys de 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 o més	Total
A1	Dones	1	50,0%	143	65,0%	513	51,6%	132 43,6%
	Homes	1	50,0%	77	35,0%	335	39,5%	554 48,4%
	Total	2		220		848		171 56,4%
A2	Dones	8	88,9%	264	79,8%	467	67,5%	615 56,8%
	Homes	1	11,1%	67	20,2%	225	32,5%	468 43,2%
	Total	9		331		692		1083
C1	Dones	26	92,9%	455	85,4%	849	74,5%	1335 68,4%
	Homes	2	7,1%	78	14,6%	291	25,5%	618 31,6%
	Total	28		533		1140		1953
C2	Dones	3	60,0%	175	71,1%	742	75,1%	1133 74,0%
	Homes	2	40,0%	71	28,9%	246	24,9%	398 26,0%
	Total	5		246		988		1531
AFP	Dones	2	66,7%	104	67,1%	305	65,0%	565 64,8%
	Homes	1	33,3%	51	32,9%	164	35,0%	307 35,2%
	Total	3		155		469		872
		47	0,3%	1485	10,6%	4137	29,6%	6584 47,1%
								1651 11,8%
								69 0,5%
								13973

Les dades d'**edat, gènere i grup** (**taula 4**), podrien fer-nos arribar a la conclusió d'una disminució important del percentatge de dones en llocs del grup A1 (de 50% de dones de menys de 30 anys, a 7,7% en més de 65 anys), però no podem caure tampoc en aquesta valoració si tenim en compte el mateix que deien per a la taula 3. El total de persones del primer grup són 2 persones i de l'últim 26. El mateix passa amb la resta de grups en aquests trams d'edat.

Les més joves de la nostra administració són majoria en llocs A2 i C1. Veiem que en els llocs A1 la tendència ha anat canviant ja que a més edat més homes i açò no és així conforme descendim l'edat.

Taula 5. Distribució per òrgan i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	355	234	589	60,3%	39,7%
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POL. INCLUSIVES	2001	639	2640	75,8%	24,2%
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	494	376	870	56,8%	43,2%
CONS. DE JUSTICIA, ADM. PÚB., REFOR. DEM. I LLIBERT. PÚB.	260	166	426	61,0%	39,0%
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	3994	1315	5309	75,2%	24,8%
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	561	251	812	69,1%	30,9%
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	306	237	543	56,4%	43,6%
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	728	822	1550	47,0%	53,0%
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	324	337	661	49,0%	51,0%
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	106	65	171	62,0%	38,0%
SERVEF	852	411	1263	67,5%	32,5%
INVASSAT	87	64	151	57,6%	42,4%
INSTITUT VALENCIÀ DADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	177	90	267	66,3%	33,7%
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT.GENERALITAT JOVE (IVAJ)	91	51	142	64,1%	35,9%
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	72	88	160	45,0%	55,0%
CULTURARTS GENERALITAT	13	5	18	72,2%	27,8%
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	12	11	23	52,2%	47,8%
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	2	1	3	66,7%	33,3%
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	4	3	7	57,1%	42,9%
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	9	9	18	50,0%	50,0%
Total	10448	5175	15623		

La distribució per **òrgan i gènere** (Taula 5) ens mostra que les dones són majoria en conselleries relacionades amb Igualtat, Educació, Sanitat o altres relacions amb arts i cultura, baixant el percentatge en altres relacionades amb l'agricultura, obres públiques, tecnologies, la qual cosa es correspon amb els estereotips de gènere i la divisió sexual del treball existent en la societat i que marca les preferències de les dones a l'hora de triar estudis i destinació.

Aquesta diferència també es manifesta quant als llocs de treball tipus (Taules 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 i 6.5).

Taula 6.1. Llocs tipus del grup de titulació A1, amb més de 9 adscrits i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
TÈC./A ADMINISTRACIÓ	70	39	109	64,2%	35,8%
VETERINARI/A INSPECCIÓ PECUÀRIA	29	52	81	55,8%	44,2%
ADVOCAT/A DA GENERALITAT	30	18	48	62,5%	37,5%
METGE/ESSA	33	15	48	68,8%	31,3%
TÉC. JURÍDICA	32	15	47	68,1%	31,9%
ANALISTA SISTEMES LÒGICS	15	27	42	35,7%	64,3%
TÈCNICA/SISTEMES LÒGICS	20	22	42	47,6%	52,4%
PSICÒLEG/PSICÒLOGA	34	7	41	82,9%	17,1%
TÈC./A GESTIÓ TRIBUTÀRIA	26	11	37	70,3%	29,7%
TÈC./A GESTIÓ ADMINISTRATIVA	21	9	30	70,0%	30,0%
INTERVENTORIA DELEGAT/ADA/ADJUNT/A	18	4	22	81,8%	18,2%
ASSESSORIA TÈCNIC/A	10	11	21	47,6%	52,4%
TÈC./A FORMACIÓ I INSERCIÓ PROFESSIONAL	16	5	21	76,2%	23,8%
TÈC./A DE VALORACIÓ	15	5	20	75,0%	25,0%
TÈCNICA/SUPERIOR AGRARI	5	15	20	25,0%	75,0%
ANALISTA SISTEMES FÍSICS	7	12	19	36,8%	63,2%
INTERVENTORIA DELEGAT/DA	11	8	19	57,9%	42,1%
PERIODISTA	15	3	18	83,3%	16,7%
TÈCNICA/SISTEMES FÍSICS	4	13	17	23,5%	76,5%
DIRECTORA/OFICINA COMARCAL	11	3	14	78,6%	21,4%
PSICOEDAGOG/A	9	5	14	64,3%	35,7%
TÈC./A FISCALITZACIÓ	11	3	14	78,6%	21,4%
ADVOCAT/A DA COORDINADOR/A	10	3	13	76,9%	23,1%
SECRETARIA/ÀRIA TERRITORIAL	5	8	13	38,5%	61,5%
COL-LABORADOR/A CIENTÍFIC/A ADJUNT/A	4	8	12	33,3%	66,7%
LLETTRAT/A DA CONCILIADOR/A	7	5	12	58,3%	41,7%
CAP SEC. INTERVENCIÓ	5	6	11	45,5%	54,5%
CAP SEC. COMPTABILITAT	5	5	10	50,0%	50,0%
ENGINYER/A EN GEODÈSIA I CARTOGRAFIA	6	4	10	60,0%	40,0%
TÈCNIC/A INTERVENCIÓ	4	6	10	40,0%	60,0%

En l'A1 les dones – per aquest ordre- són majoria en psicologia, gestió tributaria, intervenció, tècnica sistemes, inserció, tècnica sistemes, direcció d'OCAPA, fiscalització o advocacia. I baixa el percentatge en analista de Sistemes, tècnic/a Sistemes Lògics o Físics, tècnic/a agrari, Secretaria Territorial, col·laborador/a científic, etc.

Taula 6.2. Llocs tipus del grup de titulació A2, amb més de 9 adscrits i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
TÈC./A MITJÀ/ANA ESPECIALISTA EN MENORS	175	82	257	68,1%	31,9%
TÈC./A MITJÀ/ANA ADMINISTRACIÓ	96	34	130	73,8%	26,2%
TREBALLADORA/S SOCIAL	116	14	130	89,2%	10,8%
INFERNER/A	99	22	121	81,8%	18,2%
FISIOTERAPEUTA	87	28	115	75,7%	24,3%
ORIENTADOR LABORAL	83	26	109	76,1%	23,9%
ANALISTA-PROGRAMADOR	29	33	62	46,8%	53,2%
TÈC./A MITJÀ/ANAAGRARI	32	26	58	55,2%	44,8%
cap D'UNITAT CENTRE SERVEF D'OCCUPACIÓ 1	38	19	57	66,7%	33,3%
TÈC./A MITJÀ/ANA PROMOCIÓ LINGÜÍSTICA	26	19	45	57,8%	42,2%
TÈCNICA/MITJÀ/ANA GESTIÓ	28	13	41	68,3%	31,7%
AJUDANT ARXIUS I BIBLIOTEQUES	26	9	35	74,3%	25,7%
cap DAGÈNCIA D'EXTENSIÓ AGRÀRIA	10	22	32	31,3%	68,8%
TÈC./A MITJÀ/ANA OBRES PÚBLIQUES	1	28	29	3,4%	96,6%
TÈCNICA/MITJÀ/ANA DE FORMACIÓ PER AL OCCUPACIÓ	15	12	27	55,6%	44,4%
FISIOTERAPEUTA (NO PERMANENT)	20	6	26	76,9%	23,1%
ARQUITECTE/A TÈCNICA	10	15	25	40,0%	60,0%
DIRECTOR/A CEAM	22	3	25	88,0%	12,0%
TÈCNIC/MITJÀ/ANA SEGURETAT I SALUT TREBALL	9	13	22	40,9%	59,1%
TÈC./A MITJÀ/ANA GESTIÓ F.P.O.	12	8	20	60,0%	40,0%
DIRECTOR/A OFICINA COMARCAL	6	13	19	31,6%	68,4%
COL·LABORADOR/A TÈCNIC/A ADJUNT/A	9	8	17	52,9%	47,1%
TÈC./A GESTIÓ PREVENCIÓ RISCOS	9	7	16	56,3%	43,8%
TÈCNICA/MITJÀ/ANA INTEGRACIÓ SOCIAL	11	4	15	73,3%	26,7%
AGENT OFICINA D'OCCUPACIÓ	8	4	12	66,7%	33,3%
DIRECTOR/A CENTRE SERVEF D'OCCUPACIÓ 2	3	9	12	25,0%	75,0%
TÈC./A MITJÀ/ANA DE PROTECCIÓ CIVIL	7	4	11	63,6%	36,4%
TÈC. MITJÀ/ANA INSPECCIÓ CONSUM	1	9	10	10,0%	90,0%
TEC./A MITJÀ/ANA GESTIÓ ADMINISTRATIVA	9	1	10	90,0%	10,0%
TEC./A MITJÀ/ANA LABORATORI	8	2	10	80,0%	20,0%

En l'A2, la majoria -per aquest ordre- se centra en TEMEN, Tc. Administració o Gestió, Treball Social, Infermeria, Fisioterapeutes, Analista-Programador/a, Director/a SERVEF, Ajudant Arxiu i Biblioteques, D. CEAM, Integració, Protecció Civil.

S'observa la preferència de les dones en llocs relacionats amb atenció social, i ben poca per llocs relacionats amb obres públiques (només el 3,4%)

En l'A1 no estan tan marcades les preferències com en l'A2, en el qual se segueix sent majoria en llocs relacionats amb assistència social, sanitat, etc., i menys preferència amb llocs relacionats amb obres públiques.

Taula 6.3. Llocs tipus del grup de titulació C1, amb més de 9 adscrits i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
ADMINISTRATIUVA	897	350	1247	71,9%	28,1%
EDUCADOR/A EDUCACIÓ ESPECIAL	695	77	772	90,0%	10,0%
EDUCADOR/A ESCOLA INFANTIL	244	8	252	96,8%	3,2%
EDUCADOR/A EDUCACIÓ ESPECIAL (NO PERMANENT)	195	22	217	89,9%	10,1%
AGENT MEDIOAMBIENTAL	30	156	186	16,1%	83,9%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓ SOCIAL	135	29	164	82,3%	17,7%
OPERADOR/A SISTEMES INFORMATÍCS	19	41	60	31,7%	68,3%
CAP D'EQUIP FISCAL I COMPTABILITAT	29	8	37	78,4%	21,6%
CAP DE ZONA	3	30	33	9,1%	90,9%
CAP DE COMARCA	0	26	26	0,0%	100,0%
CAP D'EQUIP ADMINISTRACIÓ	18	7	25	72,0%	28,0%
CAP SECRETARIA DIRECTOR/A GENERAL	20	4	24	83,3%	16,7%
CAP D'EQUIP GESTIÓ ADMINISTRATIVA	18	5	23	78,3%	21,7%
DELINTEANT	5	17	22	22,7%	77,3%
CAP D'EQUIP D'ADMINISTRACIÓ	14	7	21	66,7%	33,3%
CAP D'EQUIP INSPECCIÓ SERVEIS SANITARIS	9	6	15	60,0%	40,0%
CAP D'EQUIP CENTRE SERVEF D'Ocupació 2	9	4	13	69,2%	30,8%
CAP D'EQUIP ASSUMPTES GENERALS	7	5	12	58,3%	41,7%
AGENT INSPECCIÓ CONSUM	1	10	11	9,1%	90,9%
CAP D'EQUIP GESTIÓ ECONÒMICA	5	6	11	45,5%	54,5%
CAP NEG. ADMINISTRACIÓ	8	3	11	72,7%	27,3%
MESTRE/A TALLER	4	7	11	36,4%	63,6%
AGENT INSPECCIÓ COMERÇ	3	7	10	30,0%	70,0%
ANALISTA LABORATORI	4	6	10	40,0%	60,0%
CAP D'EQUIP COORDINACIÓ ADMINISTRATIVA	6	4	10	60,0%	40,0%
CAP D'EQUIP INSPECCIÓ	6	4	10	60,0%	40,0%

En el C1, -per aquest ordre- major percentatge de dones en educació especial, infantil, integració social, fiscal i comptabilitat, administració, serveis sanitaris, secretaries direcció adreça, caps d'equip d'administració. Minoria en agent mediambiental, operador/a sistemes informàtics, de cap de Zona no n'hi ha cap, baixa el percentatge en caps d'equip i també en llocs d'inspecció, tant de comerç, com de consum.

Taula 6.4. Llocs tipus del grup de titulació C2, amb més de 9 adscrits i gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
AUXILIAR DE GESTIÓ	1701	544	2245	75,8%	24,2%
AUXILIAR DE SERVEIS	98	90	188	52,1%	47,9%
AUXILIAR D'INFERNERIA	72	8	80	90,0%	10,0%
AUXILIAR D'INFORMACIÓ	27	9	36	75,0%	25,0%
CAP SECRETARIA DIRECTOR/A GENERAL CUINER/A	32	4	36	88,9%	11,1%
VIGILANT OBRES PÚBLIQUES	16	10	26	61,5%	38,5%
CAP NEG. GESTIÓ ADMINISTRATIVA	7	19	26	26,9%	73,1%
CAP NEG. ADMINISTRACIÓ	15	5	20	75,0%	25,0%
CAP NEG. FISCAL I COMPTABILITAT	13	6	19	68,4%	31,6%
CAP NEG. COORDINACIÓ ADMINISTRATIVA	11	2	13	84,6%	15,4%
	9	1	10	90,0%	10,0%

En el C2 observem que -per aquest ordre- les dones són majoria també en llocs d'auxiliars de gestió o serveis, infermeria, secretaries direcció, cuinera, negocials de gestió administrativa, fiscal, etc.

Clarament diferenciades en aquest grup les preferències de les dones pels llocs relacionats amb educació i assistència i la pràcticament nul·la per agents mediambientals o vigilants obres públiques. A més dels estereotips que marquen l'elecció, el fet de la disponibilitat i mobilitat derivades del seu rol d'encaregades de la cura o la inseuretat per sentir-se més vulnerables en llocs que compoiten àillament davant possibles agressions patides pel seu sexe, poden condicionar també aquesta.

Taula 6.5. Llocs tipus de Agrupació Professional Funcionarial, amb més de 9 adscrits i gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
SUBALTERNA	851	439	1290	66,0%	34,0%
SUBALTERNA RESIDENT	106	77	183	57,9%	42,1%
AJUDANT RESIDÈNCIA/SERVEIS	96	24	120	80,0%	20,0%
VIGILANT/A	19	21	40	47,5%	52,5%
SUBALTERNA SUPERVISORIA	19	15	34	55,9%	44,1%
AJUDANT CUINA	24	0	24	100,0%	0,0%
NETEJADORA/A	20	4	24	83,3%	16,7%
AJUDANT MENJADOR	15	1	16	93,8%	6,3%

En la taula 6.5. Agrupació Professional Funcionarial. Les dones són majoria en tots els grups menys en vigilant, que es manté equilibrat el nombre de dones-homes. Són el 100% de la plantilla en ajudant cuina, el 93% en ajudant menjador i el 83% en netejadores. Les diferències més marcades en aquest grup es corresponen en llocs relacionats amb cuina i neteja.

Taula 7. Distribució per cossos amb més de cent persones adscrites i gènere

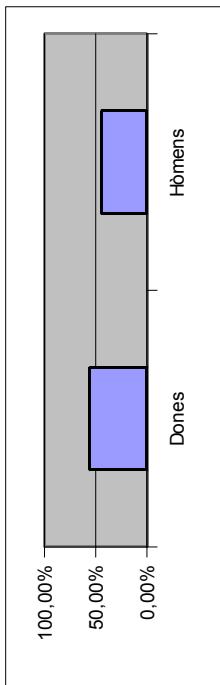
Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Administratiu/va de l'administració de la Generalitat	1829	759	2588	70,7%	29,3%
Auxiliar de gestió	1752	567	2319	75,5%	24,5%
Subalterns/es	1106	566	1672	66,1%	33,9%
Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	885	627	1512	58,5%	41,5%
Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	918	101	1019	90,1%	9,9%
Superior de gestió d'administració general de l'administració de la Generalitat	593	341	934	63,5%	36,5%
Auxiliar de l'administració de la Generalitat	374	142	516	72,5%	27,5%
Ajudant/a de residència/s serveis	356	44	400	89,0%	11,0%
Auxiliars d'infermeria	330	32	362	91,2%	8,8%
Educació social	202	106	308	65,6%	34,4%
Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	284	8	292	97,3%	2,7%
Ajudant/a de neteja	247	12	259	95,4%	4,6%
Agents mediambientals	40	213	253	15,8%	84,2%
Treball social	191	42	233	82,0%	18,0%
Auxiliar de serveis	107	101	208	51,4%	48,6%
Enginyeria tècnica agrícola	99	104	203	48,8%	51,2%
Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	149	38	187	79,7%	20,3%
Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	71	99	170	41,8%	58,2%
Superior tècnic d'enginyeria agroàgora de l'administració de la Generalitat	59	105	164	36,0%	64,0%
Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	113	35	148	76,4%	23,6%
Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	114	32	146	78,1%	21,9%
Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	107	38	145	73,8%	26,2%
Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	70	75	145	48,3%	51,7%
Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	61	79	140	43,6%	56,4%
Auxiliar de cuina	73	51	124	58,9%	41,1%
Acció social i administració dels serveis socials	73	28	101	72,3%	27,7%
Total	10203	4345	14548	70,1%	29,9%

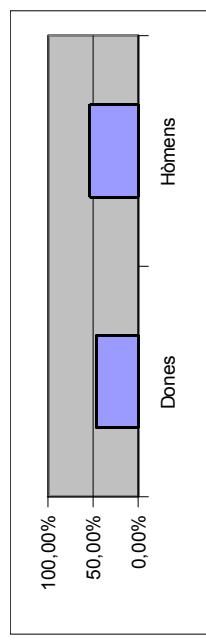
La **taula 7** ens mostra la **distribució per cossos i gènere**. El més significatiu d'aquesta és la major presència de dones en especialista d'educació infantil (97%) i especial (90,1%), auxiliar d'infermeria (91%), Ajudant/a de residència-s serveis (89%), Acció social i administració dels serveis socials (72,3%) i la minoria de dones en Agent mediambiental (15,8%).

Marcada diferència de preferència en llocs relacionats amb educació-assistència i menys per llocs que impliquen disponibilitat, mobilitat, etc.

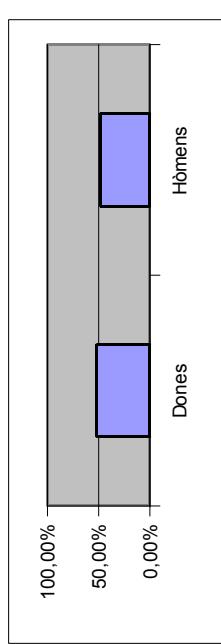
Taula 8. Distribució per direccions de diferents nivells
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016
 Taula 8.1. Distribució per secretària general administrativa i gènere



Taula 8.2. Distribució per subdirector/a general i gènere

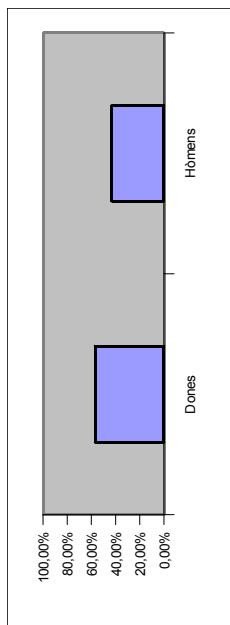


Taula 8.3. Distribució per cap de Servei i gènere



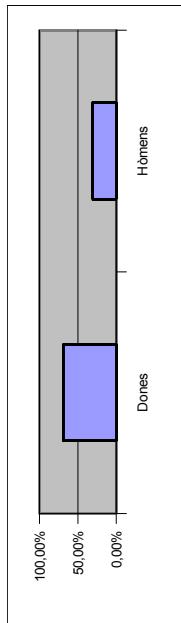
Taula 8.4. Distribució per cap de Secció i gènere

La distribució per direccions de diferent nivell (taula 8) ens mostra que, en nivells superiors, la proporcio de dones i homes es manté més o menys equilibrada en Secretaries generals administratives, sotsdireccions generals o caps de servei (aquestes últimes lleument per sobre del percentatge d'homes (51,72%) i augmenta lleugerament la presència de dones en caps de secció (56,97%).



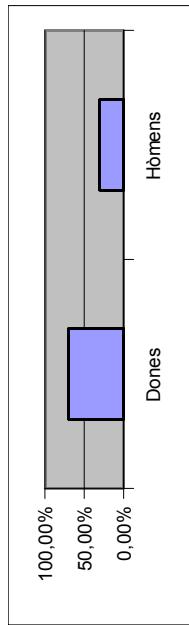
Dones	515	56,97%
Homes	389	43,03%
Total	904	

Taula 8.5. Distribució per cap Suport o d'Unitat i gènere



Dones	611	68,96%
Homes	275	31,04%
Total	886	

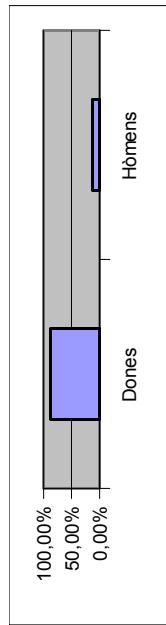
Taula 8.6. Distribució cap de Negociat i gènere



Puja el percentatge de dones en llocs de caps d'Unitat i Negociat (68,96% i 69,93%) i es dispara en caps de Secretaries d'alt càrrec (87,37%).

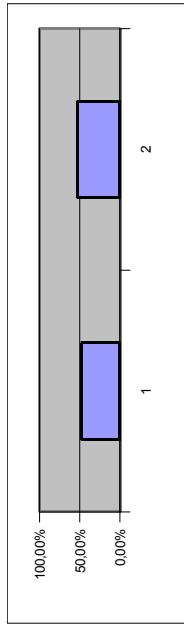
Dones	321	69,93%
Homes	138	30,07%
Total	459	

Taula 8.7. Distribució cap Secretaria Alt Càrrec i gènere



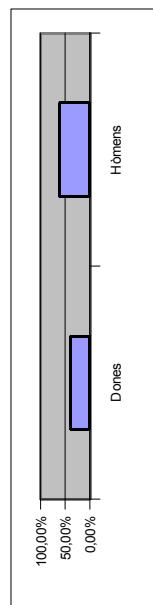
La majoria de dones en el grup C es reflecteix en aquestes dades, no s'ajusta a la realitat de la plantilla. És de destacar que s'arroseguen estereotips a l'hora d'ocupar llocs de secretaria d'alt càrrec.

Taula 8.8. Director/a territorial i gènere



Dones	10	47,62%
Homes	11	52,38%
Total	21	

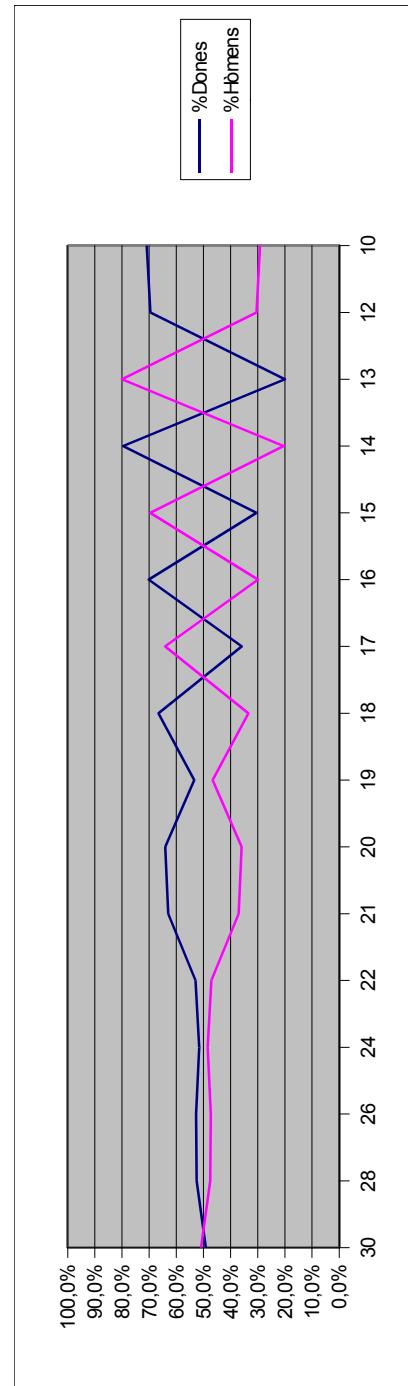
Taula 8.9. Secretari/ària territorial i gènere



Dones	5	38,46%
Homes	8	61,54%
Total	13	

Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

Nivell	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
30	84	87	171	49,1%	50,9%
28	136	123	259	52,5%	47,5%
26	136	122	258	52,7%	47,3%
24	638	599	1237	51,6%	48,4%
22	283	252	535	52,9%	47,1%
21	17	10	27	63,0%	37,0%
20	508	285	793	64,1%	35,9%
19	196	171	367	53,4%	46,6%
18	849	426	1275	66,6%	33,4%
17	135	241	376	35,9%	64,1%
16	944	402	1346	70,1%	29,9%
15	14	32	46	30,4%	69,6%
14	2288	588	2876	79,6%	20,4%
13	1	4	5	20,0%	80,0%
12	2381	1043	3424	69,5%	30,5%
10	1819	748	2567	70,9%	29,1%



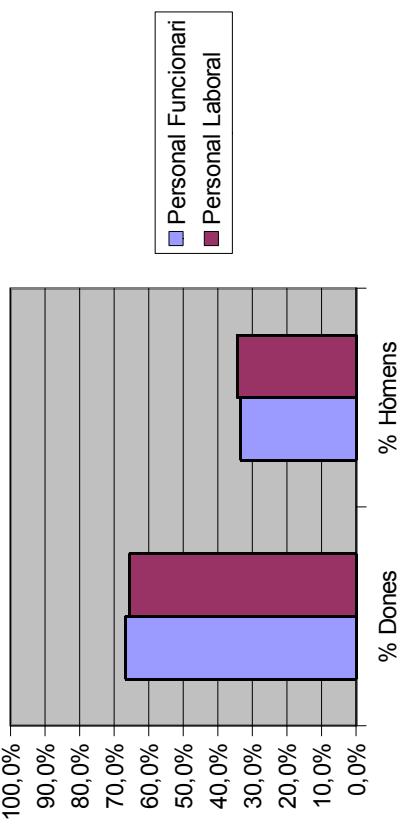
La **taula 9 (distribució per nivell competencial i gènere)** mostra una presència equilibrada del nivell 22 al 30, augmenta considerablement en els nivells 16, 18 i 20 (més del doble en cadascun) i també en els nivells 10, 12 i 14 (70%, 69,5% i 79,6%). Però -com en altres- la major presència de dones en el total de la plantilla es reflecteix en la distribució per nivells.

Taula 10. Distribució per Relació Jurídica i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

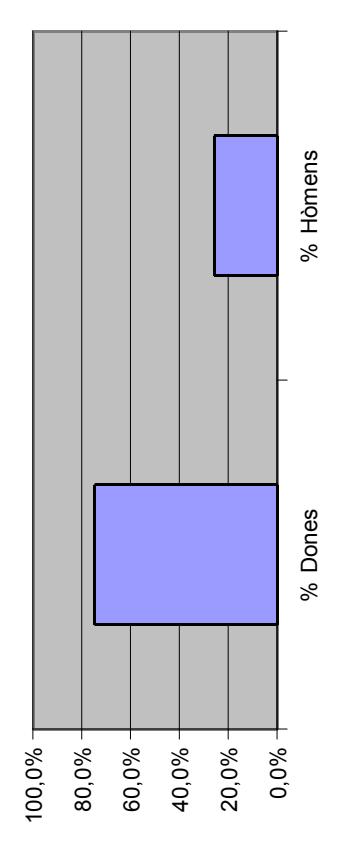
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Personal Funcionari	9368	4687	14055	66,7%	33,3%
Personal Laboral	1236	648	1884	65,6%	34,4%
	10604	5335	15939	66,5%	33,5%

Aquest número major de dones del total de la plantilla també es repercutix en la distribució per **relació jurídica i gènere** (**taula 10**), que ens mostra majoria de dones en funcions en el personal laboral.



Taula 11. Distribució de Temporalitat i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016



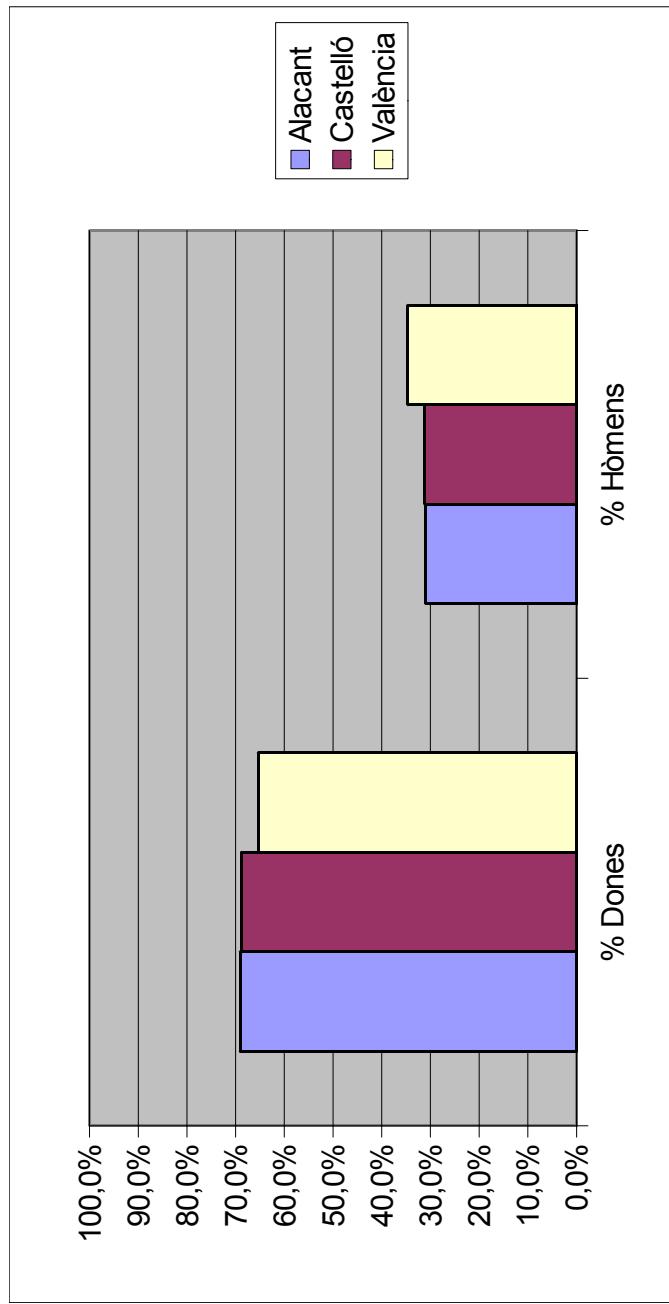
La **taula 11**, **distribució per temporalitat i gènere**, mostra un major percentatge de temporalitat en les dones (74,5%).

Aquest és un dels majors problemes que té avui dia la nostra administració (la interinitat) i les dones en són protagonistes.

Taula 12. Distribució per Territorialitat i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades a 16 de maig de 2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Alacant	2767	1239	4006	69,1%	30,9%
Castelló	1309	594	1903	68,8%	31,2%
València	6417	3398	9815	65,4%	34,6%
	10493	5231	15724	66,7%	33,3%



Taula 13. Reduccions de Jornada sense deducció de retribucions

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

Guarda legal menor o familiar				Atenció directa persona amb diversitat funcional				Llarga o crònica malaltia				Violència sobre la dona		
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	Total
567	102	669	84,8%	15,2%	269	99	368	73,1%	26,9%	631	238	869	72,6%	27,4%
														1

Tabla 14. Flexibilitat de jornada

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

FLEXIBILITAT D'UNA HORA DIÀRIA: Art. 15.1.a) Decret 175/2006														
Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requereixen una especial dedicació														
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
106	28	134	79,1%	20,9%	411	126	537	76,5%	23,5%	37	13	50	74,0%	26,0%

FLEXIBILITAT DE DUES HORES DIÀRIES: Art. 15.1.a) (últim incís: famílies monoparentals) Decret 175/2006

FLEXIBILITAT DE DUES HORES DIÀRIES: Art. 15.1.b)-15,c) i 15.1.d) Decret 175/2006														
Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requereixen una especial dedicació														
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4	0	4	100,0%	0,0%	0	22	3	25	88,0%	12,0%	0	0	0	0

FLEXIBILITAT DE DUES HORES DIÀRIES: Art. 15.1.b)-15,c) i 15.1.d) Decret 175/2006

Fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, a fi de conciliar els horaris														
Empleades víctimes de violència sobre la dona														
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	0	1	100,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aquestes mostren que les dones segueixen sent les que demanen les reduccions per a cura de menors i malaltia llarga o crònica (guarda 84%, atenció 73%, malaltia crònica 72%), i també les que s'acullen a la flexibilitat de jornada -tant d'una hora, com de dues- per a l'atenció a majors de 65 o que requereixen major atenció, descendents menors de 13 anys i familiars amb malaltia greu o diversitat funcional. Podriem ressaltar que en la flexibilitat per atenció a familiars majors de 65 anys, tant en una hora, com en dues, el 100% de les sol·licitants són dones, però en el primer cas només parlem de quatre sol·licituds i en el segon d'una.

En tot cas, les dades constaten que les dones segueixen sent les encarregades de la cura de familiars, tant ascendents, com a descendents.

Taula 15. Permisos amb retribució
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

PERMÍS PER PATERNITAT				PERMÍS PER CURSOS, CONGRESOS, JORNADES. Art. 37-40 Decret 175/2006			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
112	112	112	0,0%	100,0%	3723	2575	6298
PERMÍS PER MATERNITAT BIOLÒGICA				PERMÍS PER VIOLENCIA (NO ASSISTÈNCIA JUSTIFICADA) Art. 20.5 Decret 175/2006			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
263	12	275	95,6%	4,4%	0	0	0
PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS				PERMÍS PER MATRIMONI O UNIÓ DE FET Art. 22 Decret 175/2006			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
1	0	1	100,0%	0,0%	143	73	216
PERMÍS PER ADOPCIÓ INTERNACIONAL				PERMÍS PER TÈCNIQUES PRENATALES Art. 23 Decret 175/2006			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
4	1	5	80,0%	20,0%	54	36	90
PERMÍS PER VISITA MÈDICA. Art. 31 Decret 175/2006				PERMÍS PER ACUMULACIÓ LACTÀNCIA Art. 48.f) TRLEBEP			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
26081	9650	35731	73,0%	27,0%	274	19	293
PERMÍS PER ACOMPAÑAR A PERSONES MENORS, ANCIANES O AMB DIVERSITAT FUNCIONAL FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A CÀRREC SEU. Art. 31 Decret 175/2006				La taula 15, permisos retribuïts, mostra que són més dones les que demanen el permís per visita mèdica (73%), la qual cosa dóna per a analitzar en un altre punt corresponent a la vigilància de la salut.			
Dones	Homes	Total	% Dones	Dones	Homes	Total	% Dones
950	289	1239	76,7%	23,3%	6,5%	6,5%	6,5%

Taula 16. Salut laboral

Font: Conselleries/Organismes - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

ABSÈNCIES PER I.T. - MALALTIA COMUNA

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
6046	1775	7821	77,3%	22,7%

ABSÈNCIES PER ACCIDENT DE TREBALL

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
728	173	901	80,8%	19,2%

ACCIDENTS DE TREBALL PER GRUPS

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A	1	1	2	50,0%	50,0%
A1	44	12	56	78,6%	21,4%
A2	51	15	66	77,3%	22,7%
B	28	1	29	96,6%	3,4%
C	48	15	63	76,2%	23,8%
C1	145	34	179	81,0%	19,0%
C2	116	28	144	80,6%	19,4%
D	100	17	117	85,5%	14,5%
APF	122	17	139	87,8%	12,2%
E	54	15	69	78,3%	21,7%
Total	709	155	864	82,1%	17,9%
					Dones
					0

Taula 17. Vigilància de la salut

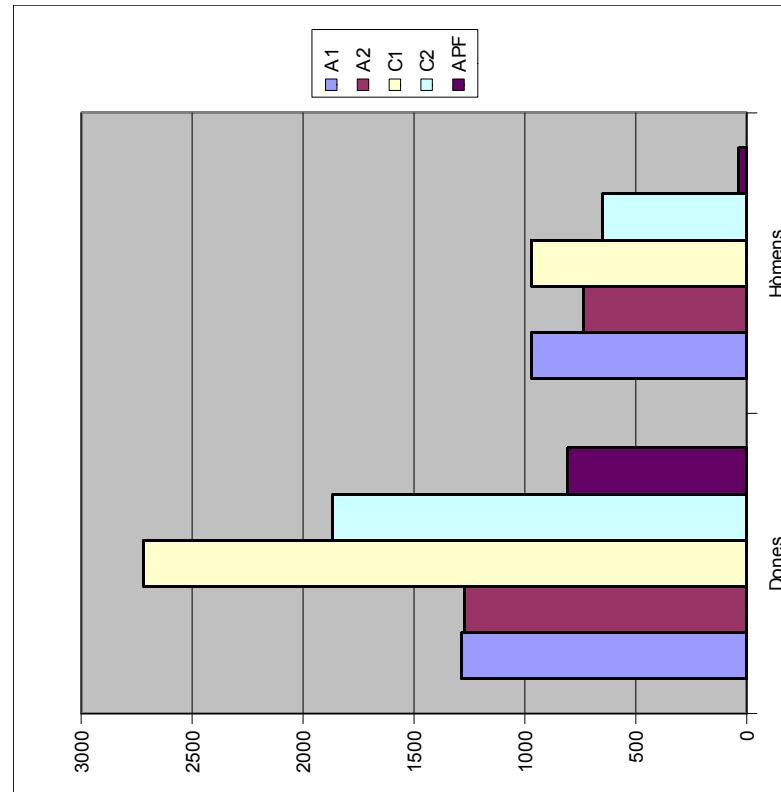
Font: INVASSAT - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
0	0	0	0	0

Quant a absències per malaltia comuna, són més en les dones. Els motius poden derivar en gran part de la major precarietat de salut quant a malalties musculars/esquelètiques per les jornades múltiples de treball, però també -en una altra part- per ser encarregades de la cura de menors/majors i recórrer a aquestes absències quan no es té possibilitat d'un altre permís.

Taula 18. Formació per grup de titulació
 Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de l'any 2015



Taula 19. Formació en "Àrea social i igualtat"

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de l'any 2015

	Homes	Total	% Dones	% Homes
Dones	261	743	1004	74,0%

Taula 20. Formació en habilitats directives

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de l'any 2015

	Homes	Total	% Dones	% Homes
Dones	49	53	102	48,0%

Respecte als **cursos de formació**, **taules 18, 19 i 20**, en tots els grups de titulació, les dones són majoritàriament les que sol·liciten els cursos de formació. En la formació en habilitats directives el percentatge entre dones i homes està bastant equilibrat, no obstant açò és curiós el major percentatge (74%) d'homes que realitzen la formació dins de l'àrea social i igualtat. Quant a grups de titulació, a mesura que anem baixant de grup, augmenta la presència de dones. Significativa la majoria del 95,8% de dones que demanen cursos, al costat del 4,2% dels homes.



Taula 21. Representants de les organitzacions sindicals i de l'Administració en mesa de negociació i òrgans de participació

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 23 de maig de 2016

	UGT-PV		CC.OO-PV		CSI-F		INTERSINDICAL		FSES		TOTALS	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
MGNI	1	3	0	3	1	2	1	2	1	1	4	11
MGNII	0	3	3	0	1	2	1	3	1	1	6	9
COPASESA	1	1	1	1	0	1	1	1	0	4	4	50,0%
COFOR	0	3	1	1	2	0	0	3	0	2	3	9
COPAFORLO	1	2	2	1	0	1	-	-	-	3	4	42,9%
MSFP	1	3	1	1	2	1	2	1	-	6	6	50,0%
C.S. SEG I SALUT	1	1	1	1	0	2	2	0	-	4	4	50,0%
CMEPT	0	2	1	1	1	1	0	1	-	2	5	28,6%
M.T. EDUCACIÓ	0	1	0	1	1	0	0	1	-	1	3	25,0%
TOTALS	5	19	10	10	8	9	7	12	3	4	33	55
PERCENTATGES	20,83%	79,17%	50,00%	50,00%	47,06%	52,94%	36,84%	63,16%	42,86%	57,14%	37,50%	62,50%

Taula 22. Representants de les organitzacions sindicals i de l'Administració en mesa de negociació i òrgans de participació

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 23 de maig de 2016

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRACIÓ PER GÈNERE

Forums	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
MGNI	6	6	12	50,0%	50,0%
MGNII	6	6	12	50,0%	50,0%
COPASESA	5	3	8	62,5%	37,5%
COFOR	4	5	9	44,4%	55,6%
COPAFORLO	4	4	8	50,0%	50,0%
MSFP	3	10	13	23,1%	76,9%
C.S. SEG I SALUT	3	4	7	42,9%	57,1%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
M.T. EDUCACIÓ	2	4	6	33,3%	66,7%
TOTALS	35	45	80		

SIGLES UTILITZADES ALS LLISTATS

MGNI:	Mesa General de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral
MGNII:	Mesa General de negociació del personal funcionari i estatutari
COPASESA:	Comissió Paritària de Seguretat i Salut al Treballs
COFOR:	Comissió de Formació
COPAFORLO:	Comissió Paritària de Formació local
MSFP:	Mesa Sectorial de la Funció Pública
C.S. SEG I SALUT:	Comissió Sectorial de Seguretat i Salut
CMEPT:	Comissió Mixta de Estudis de Llocs de treball
M.T. EDUCACIÓ:	Mesa Tècnica de Educació

A la vista de les taules 21 i 22 es constata una major presència d'homes que de dones entre els representants sindicals i de l'administració en els diferents òrgans de representació.

Taula 23. Provisió de llocs per sistema de lliure designació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

PARTICIPANTS						ADJUDICATS						ÒRGAN TÈCNIC			
Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	159	177	336	47,32%	52,68%	119	106	225	52,89%	47%	357	242	599	60%	40,4%
2015	90	53	143	62,94%	37,06%	41	25	66	62,12%	38%	140	80	220	64%	36,4%
2016	107	72	179	59,78%	40,22%	47	34	81	58,02%	42%	208	102	310	67%	32,9%

Taula 24. Processos de provisió de llocs funcionamentals (comissió de serveis, adscripció provisional, reingressos)

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

Any		Subgrups		% Dones		% Homes	
2014	A1	226	180	406	55,7%	44,3%	44,3%
2014	A2	170	106	276	61,6%	38,4%	38,4%
2014	C1	262	151	413	63,4%	36,6%	36,6%
2014	C2	268	90	358	74,9%	25,1%	25,1%
2014	APF	28	14	42	66,7%	33,3%	33,3%
2015	A1	368	346	714	51,5%	48,5%	48,5%
2015	A2	217	100	317	68,5%	31,5%	31,5%
2015	C1	279	138	417	66,9%	33,1%	33,1%
2015	C2	263	78	341	77,1%	22,9%	22,9%
2015	APF	42	31	73	57,5%	42,5%	42,5%
2016	A1	140	121	261	53,6%	46,4%	46,4%
2016	A2	106	53	159	66,7%	33,3%	33,3%
2016	C1	151	55	206	73,3%	26,7%	26,7%
2016	C2	126	51	177	71,2%	28,8%	28,8%
2016	APF	19	12	31	61,3%	38,7%	38,7%

Respecte a la **provisió de llocs de treball**, la **taula 23**. Lliure Designació, el percentatge de dones en llocs proveïts per aquest sistema en els anys 2014, 2015 i 2016 mostra un augment en els anys i també que són més dones les participants, per la qual cosa és lògic que també siguin més a les que se'n adjudiquen.

En la **24. provisió per comissió de serveis, adscripció provisional i reingressos**, major percentatge de dones en tots els grups. També majoria en Nomenament **funcionari-es interines urgència**, taula **25**.

Taula 25. Nomenament funcionaris interins d'urgència

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

Anys	Subarups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A1	94	51	145	64.8%	35.17%
2014	A2	447	93	540	82.8%	17.2%
2014	C1	579	114	693	83.5%	16.5%
2014	C2	932	162	1094	85.2%	14.8%
2014	APF	804	191	995	80.8%	19.2%
2015	A1	89	40	129	69.0%	31.0%
2015	A2	620	119	739	83.9%	16.1%
2015	C1	662	151	813	81.4%	18.6%
2015	C2	1009	171	1180	85.5%	14.5%
2015	APF	920	244	1164	79.0%	21.0%
2016	A1	55	23	78	70.5%	29.5%
2016	A2	257	53	310	82.9%	17.1%
2016	C1	260	43	303	85.8%	14.2%
2016	C2	355	68	423	83.9%	16.1%
2016	APF	285	92	377	75.6%	24.4%

Taula 26. Mobilitat per motius de salut

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

Anys	Subarups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A2	1	1	2	50.0%	50.00%
2014	C1	2	1	3	66.7%	33.33%
2014	C2	3	1	4	75.0%	25.00%
2014	APF	26		26	100.0%	
2015	A1		1	1		100.00%
2015	A2	6	1	7	85.7%	14.29%
2015	C1	6		6	100.0%	
2015	C2	4	2	6	66.7%	33.33%
2015	APF	25	3	28	89.3%	10.71%
2016	A2		1	1		100.00%
2016	C1	3		3	100.0%	
2016	C2	1		1	100.0%	
2016	APF	13		13	100.0%	

Taula 26.1. Mobilitat per motius de salut de 01/05/2014 a 31/12/2014
 Font: Direcció General de la Funció Pública

Any	Edat	Còs	Cos 1			Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	44	C2-01-01	Auxiliar de gestió			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	47	APF-01-01	Subalterns/es			2	2	2	100,0%	100,0%
2014	48	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	49	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	50	APF-01-01	Subalterns/es			2	2	2	100,0%	100,0%
2014	51	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	53	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	53	C1-13-03	Agents mediambientals			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	54	APF-01-01	Subalterns/es			4	4	4	100,0%	100,0%
2014	54	C2-01-02	Auxiliar de serveis			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	55	C2-01-02	Auxiliar de serveis			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	56	APF-01-01	Subalterns/es			4	4	4	100,0%	100,0%
2014	58	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	59	A2-16-02	Educació social			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	59	APF-01-01	Subalterns/es			2	2	2	100,0%	100,0%
2014	60	A2-16-02	Educació social			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	60	APF-01-01	Subalterns/es			2	2	2	100,0%	100,0%
2014	61	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	61	C2-01-02	Auxiliar de serveis			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	62	APF-01-01	Subalterns/es			2	2	2	100,0%	100,0%
2014	63	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	64	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	65	APF-01-01	Subalterns/es			1	1	1	100,0%	100,0%
2014	65	C1-01	Administratiu/va de l'administració de la Generalitat			32	3	35	91,4%	8,6%

Taula 26.2. Mobilitat per motius de salut any 2015
 Font: Direcció General de la Funció Pública

Anv	Edat	Cos	Cos 1	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2015	36	A2-20	Superior de aestió en fisioteràcia de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	39	A2-16-03	Treball Social	1	1	100.0%		
2015	40	A2-20	Superior de aestió en fisioteràcia de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	41	A2-20	Superior de aestió en fisioteràcia de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	43	A2-19	Superior de aestió d'administració sociosanitària de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	45	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	2	50.0%	50.0%
2015	48	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	49	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1	1	100.0%		
2015	50	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	50	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1	1	100.0%		
2015	51	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	51	C1-12	Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	52	APF-01-01	Subaltens/es	2	2	100.0%		
2015	53	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	54	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	54	C2-01-01	Auxiliar de aestió	1	1	100.0%		
2015	54	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1	1	100.0%		
2015	55	A1-01	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	55	APF-01-01	Subaltens/es	4	4	100.0%		
2015	55	C2-01-01	Auxiliar de aestió	1	1	100.0%		
2015	56	APF-01-01	Subaltens/es	2	1	3	66.7%	33.3%
2015	57	APF-01-01	Subaltens/es	2	2	100.0%		
2015	57	APF-01-03	Vigilant/a	1	1	100.0%		
2015	58	A2-16-03	Treball Social	1	1	100.0%		
2015	58	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	58	C1-12	Especialistes de atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	59	A2-16-02	Educació social	1	1	100.0%		
2015	59	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	59	APF-01-03	Vigilant/a	1	1	100.0%		
2015	59	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat	1	1	100.0%		
2015	60	APF-01-01	Subaltens/es	1	1	100.0%		
2015	61	APF-01-01	Subaltens/es	4	4	100.0%		
2015	61	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1	1	100.0%		

2015	62	APF-05-01	Ajudant/a de residència/servells		1	1	100,0%
2015	62	C1-01	Administratiu/va de l'administració de la Generalitat		1	1	100,0%
2015	63	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%
2015	64	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat		1	1	100,0%

Taula 26.3. Mobilitat per motius de salut de 01/01/2016 a 31/03/2016

Font: Direcció General de la Funció Pública

Any	Edat	Cos	Cos 1	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2016	42	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	50	APF-01-01	Subaltens/es		2	2	100,0%	
2016	53	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	53	C2-01-01	Auxiliar de gestió		1	1	100,0%	
2016	54	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	55	APF-01-01	Subaltens/es		3	3	100,0%	
2016	55	C1-01	Administratiu/va de l'administració de la Generalitat		1	1	100,0%	
2016	56	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	57	C1-04	Especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat		1	1	100,0%	
2016	58	A2-16-03	Treball Social		1	1	100,0%	
2016	58	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	60	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	62	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	64	APF-01-01	Subaltens/es		1	1	100,0%	
2016	65	C1-01	Administratiu/va de l'administració de la Generalitat		1	1	100,0%	
				17	1	18	94,4%	5,6%

Taula 27. Mobilitat per motius de violència de gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública – Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

VIOLÈNCIA DE GÈNERE INTERADMINISTRATIVA		VIOLÈNCIA DE GÈNERE INTRAADMINISTRATIVA	
	Dones		Dones
	0		0

Quant a la **mobilitat per motius de salut**, taula 26, 26.1, 26.2 i 26.3, mostren un major percentatge de dones en els anys 2014, 2015 i 2016, sent els més alts en el subgrup C1 i APF.

Al C1 les sol·licituds són d'educadors d'infantil o especial especialistes en atenció sociosanitària o administratives i en APF subaltens/es en majoria i algun de vigilant.

Taula 28. Distribució per antiguitat i gènere (intervalls de 5 anys)

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Menys de 5	1665	633	2298	72,5%	27,5%
de 6 a 10	1176	404	1580	74,4%	25,6%
de 11 a 15	1393	617	2010	69,3%	30,7%
de 16 a 20	1147	488	1635	70,2%	29,8%
de 21 a 25	1827	1007	2834	64,5%	35,5%
de 26 a 30	1188	1788	2976	39,9%	60,1%
de 31 a 35	960	665	1625	59,1%	40,9%
de 36 a 40	420	203	623	67,4%	32,6%
major de 40	245	133	378	64,8%	35,2%
TOTALS	10021	5938	15959	62,8%	37,2%

Taula 29. Distribució per llocs amb horari menor del cent per cent i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Llocs de treball	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
ADMINISTRATIU/A	1	1	1	100,0%	100,0%
AJUDANT/A CUIINA	1	1	1	100,0%	100,0%
AUXILIAR DE GESTIÓ	2	1	3	66,7%	33,3%
AUXILIAR D'INFERNERIA	8	1	9	88,9%	11,1%
AUXILIAR O.E.E.	1	1	1	100,0%	100,0%
EDUCADOR/A EDUCACIÓ ESPECIAL	64	1	65	98,5%	1,5%
ESPECIALISTA TALLER	1	1	1	100,0%	100,0%
FISIOTERAPEUTA	14	4	18	77,8%	22,2%
INFERMER/A	6	2	8	75,0%	25,0%
METGE/ESSA	2	1	3	66,7%	33,3%
NETEJADORA/A	19	1	20	95,0%	5,0%
SUBALTERNA	10	14	24	41,7%	58,3%
TÈC./A ADMINISTRACIÓ	1	1	1	100,0%	0,0%
TÈC./A GESTIÓ DE L'ESPORT	1	1	1	100,0%	100,0%
TREBALLADORA/SOCIAL	2	2	4	100,0%	100,0%
VIGILANT/A	1	1	1	100,0%	100,0%
TOTALS	131	28	159	82,4%	17,6%

Quant a distribució per antiguitat i gènere (taula 28) les dones en tots els trams tenen més antiguitat en l'administració, excepte en el tram entre 26 i 30 anys. La mitjana d'antiguitat total de les dones és d'un 62,8% per sobre de la dels homes.

La 29, distribució per llocs de treball amb horari menor al cent per cent i gènere, s'entén que es tracta de jornada i no d'horari. Major percentatge (82,4%) de dones amb reducció horària, la qual cosa està relacionada amb el rol d'ençarregades de la cura, tant de menors, com de majors i persones amb diversitat funcional.

Taula 30. Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions i gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Cura directa de persones amb diversitat funcional	10	1	11	90,9%	9,1%
Guarda legal de menor o familiar	181	9	190	95,3%	4,7%
Malaltia llarga o crònica	0	0	0		
Altres (jornada de 9 a 2)	6	1	7	85,7%	14,3%
Per violència de gènere	0	0	0		
	197	11	208	94,7%	5,3%

Taula 30.1. Resolucions de Llicència sense retribució i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Llicències sense retribució	939	142	1081	86,9%	13,1%

Taula 30.2. Resolucions de excedència per conciliació i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIU DE LA REDUCCIÓ	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per cura de familiars	5	1	6	83,3%	16,7%
Per cura de fill o filla	37	5	42	88,1%	11,9%
Per violència de gènere	0	0	0		
TOTALS	42	6	48	87,5%	12,5%

Quant a **reduccions de jornada per cura de familiar o violència de gènere** (**taula 30**) , **llicència sense retribució** (**taula 30.1**) , **excedència per conciliació** (**taula 30.2**) , el que s'ha dit en relació a les dades de les taulas 13 i 14, reduccions i flexibilitat de jornada pels mateixos temes, la cura d'ascendents i descendents recau majoritàriament en les dones, la qual cosa es reflectix en les xifres: 197 dones han sol·licitat reducció de jornada per cures, enfront d'11 homes. El mateix en les llicències sense retribució, on les dones representen el 86,9%, potser que en molts casos també per a cura de menors o majors.

Com a violència de gènere no hi ha dades, la qual cosa com sempre diem, no indica que no existisquen els casos, sinó la dificultat de computar-los, ja que les mateixes dones en situació de maltractament no volen que se sapia.

Taula 30.3. Resolucions de Jubilacions i gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIU	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per incapacitat o invalidesa permanent	76	37	113	67,3%	32,7%
Anticipada	3	2	5	60,0%	40,0%
Fòrsoa	232	210	442	52,5%	47,5%
Voluntària	126	80	206	61,2%	38,8%

Taula 30.4. Resolucions de Cessament per defunció i gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades d'1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIU	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Cessament per defunció	14	17	31	45,2%	54,8%

La **taula 30.3, resolucions de jubilació i gènere**, ens mostra major percentatge de jubilació en tots els supòsits.

La jubilació de les dones per incapacitat representa un (67,3%), la qual cosa pot denotar una major precariedad de la salut relacionada per les múltiples jornades de treball i la càrrega d'alguns llocs, amb la corresponent incidència en tots dos casos en la salut muscular/esquelètica o en unes altres. No obstant això, es tracta d'una dada d'acord amb el major nombre de dones que presta serveis a l'administració del Consell.

Segons la **taula 30.4**, és menor el percentatge de **cessaments per defunció** en les dones, la qual cosa es correspon amb la realitat de major esperança de vida. Encara que també amb una salut més precària, com hem apuntat adéss.

Taula 31. Participació en proves selectives

Font: Direcció General de la Funció Pública

Nombre de persones presentades a les convocatòries d'ocupació pública convocades per la Generalitat des de l'any 2014 fins al 23 de maig de 2016.

OFERTA 2010

Cossos	Tom d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. Tèc. Seguretat i Salut	Tom lliure	30	53	83	36%	64%
	Promoció Interna		4	4		100%
Subgrup C1. Agent Mediambiental	Tom lliure	13	107	120	11%	89%
	Promoció Interna		1	1		100%
Total		416	165	581	72%	28%

OFERTA 2014

Cossos	Tom d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspectors/es Tributs	Tom lliure	241	125	366	66%	34%
	Diversitat Funcional	6	8	14	43%	57%
Subgrup C1. Operador/a Sistemes Informàtics	Tom lliure	6	33	39	15%	85%
Subgrup C1. Administració general	Promoció Interna	372	116	488	76%	24%
	Promoció interna diversitat funcional	18	7	25	72%	28%
Total		643	289	932	69%	31%

Cossos	Tom d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspectors/es Tributs	Tom lliure	197	105	302	65%	35%
	Promoció Interna	3	3	6	50%	50%
Total		200	108	308	65%	35%
TOTAL GENERAL		1.259	562	1.821	69%	31%

Respecte a la **participació en proves selectives** (Taula 31) en el període 2010-2016, en totes les ofertes (2010, 2014, 2015) la participació femenina és superior. Quant a subgrups, destacar la poca presència en agent mediambiental o operador/a sistemes informàtics i la majoria en educadora infantil, TEMEN, Integració... com deixa en les taules corresponents a llocs de treball tipus (Taules 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 i 6.5).

Taula 32. Persones Aprovades en proves selectives per cossos i escales

Font: Direcció General de Funció Pública

OFERTA 2010

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. A. General	Torn lliure	7	1	8	88%	13%
	Promoció Interna	1	1	2	50%	50%
Subgrup A2. A. General	Torn lliure	3	2	5	60%	40%
	Diversitat funcional	1	1	1	100%	100%
	Promoció interna	2		2	100%	
Subgrup C2. A. General	Torn lliure	5	3	8	63%	38%
	Diversitat funcional		1	1	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	
Subgrup A1. Psicòlegs/psicòlogues	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	
Subgrup A1. Eng. Monts	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna		1	1	100%	
Subgrup A2. T.M. Especialista Menors	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	
Subgrup C1. Educador/a E. Especial	Torn lliure	2		2	100%	
	Promoció interna	1	1	2	50%	50%
Subgrup C1. Esp. Integració Social	Torn lliure	2		2	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	
	TOTAL	28	13	41	68%	32%

La relació de **persones aprovades en les proves selectives** (taula 32), corresponent a l'any 2010 mostren un major percentatge també de dones (68%), reflex també del major número de dones participants.

Taula 33. Òrgans tècnics de selecció
 Font: Direcció General de Funció Pública

OFERTA 2010

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. Tèc. Seguretat i Salut	2	8	10	20%	80%
Subgrup A2. T.M. Especialista Menors	7	3	10	70%	30%
Subgrup C1. Esp. Integració Social	6	4	10	60%	40%
Subgrup C1. Agent Mediambiental	3	7	10	30%	70%
Total	18	22	40	45%	55%

OFERTA 2014

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspectores/as Tributs	6	4	10	60%	40%
TOTAL	24	26	50	48%	52%

Respecte a la taula 33, òrgans tècnics de selecció, es manté la paritat (55%-45%).

Taula 34. Distribució per Sector General, Cos i Gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Sector	Cos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
GENERAL	Administratiu/ya de l'administració de la Generalitat	1829	759	2588	70,67%	29,33%
GENERAL	Auxiliar de gestió	1752	567	2319	75,55%	24,45%
GENERAL	Auxiliar de l'administració de la Generalitat	374	142	516	72,48%	27,52%
GENERAL	Auxiliar de serveis	107	101	208	51,44%	48,56%
GENERAL	Conducció de vehicles d'alta càrrecs	4	84	88	4,55%	95,45%
GENERAL	Conducció i mecànica de vehicles	1	41	42	2,38%	97,62%
GENERAL	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	1	0	1	100,00%	0,00%
GENERAL	Superior de gestió d'administració general de l'administració de la Generalitat	592	340	932	63,52%	36,48%
GENERAL	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	806	536	1342	60,06%	39,94%
GENERAL/DOCENT	Personal Docent i Investigador Universitats Pùbliques	1	1	2	50,00%	50,00%
GENERAL/DOCENT	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	3	1	4	75,00%	25,00%
GENERAL/JUSTÍCIA	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	0	1	1	0,00%	100,00%
GENERAL/SANITARI	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	2	0	2	100,00%	0,00%
TOTALS		5472	2573	8045	68,02%	31,98%

La **distribució per sectors, cos i gènere** (**taules 34, 35, 36 , i 37**) segueix reflectint tot el que s'ha dit quant a distribució de dones i homes segons llocs de treball relacionats amb l'assistència, educació, sanitat, sectors.

Així, a manera d'exemple: auxiliar d'infermeria (330 dones enfront de 32 homes), Educació Social (202-106), ajudant/a de neteja (247-12), ajudant/a de residència (356-44). Però agent Mediambiental (213 homes enfront de 73 dones) o conductor/a (84-4).

Taula 35. Distribució per Sector Especial, Coss i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
ESPECIAL Acció social i administració dels serveis socials		73	28	101	72,28%	27,72%
ESPECIAL Administració del medi ambient		32	40	72	44,44%	55,56%
ESPECIAL Advocacia de la Generalitat		40	24	64	62,50%	37,50%
ESPECIAL Agents mediambientals		40	213	253	15,81%	84,19%
ESPECIAL Auxiliar de cuina		73	51	124	58,87%	41,13%
ESPECIAL Auxiliar de laboratori		5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de fusteria		1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de llanterneria		1	8	9	11,11%	88,89%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de magatzem		3	2	5	60,00%	40,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de maneria			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de mecanica			3	3	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment de pintura		1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment d'electricitat			6	6	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment d'electrònica			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment d'obra			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de manteniment general		4	61	65	6,15%	93,85%
ESPECIAL Auxiliar de pràctiques náuticoesportives		1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de prevenció riscos laborals		6		6	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de seguretat i salut en el treball		5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL Auxiliar de supervisió i vigilància d'obres públiques		7	24	31	22,58%	77,42%
ESPECIAL Auxiliar d'inspecció de pesca marítima			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar d'investigació camp		8	8	16	50,00%	50,00%
ESPECIAL Auxiliar d'investigació de laboratori		15	2	17	88,24%	11,76%
ESPECIAL Auxiliars d'autòpsia		1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL Auxiliars d'explotació portuària		8	27	35	22,86%	77,14%
ESPECIAL Auxiliars d'infermeria		330	32	362	91,16%	8,84%
ESPECIAL Avaluació del medi ambient		8	6	14	57,14%	42,86%
ESPECIAL Capitàs agrícola de l'administració de la Generalitat		6	6	0,00%	100,00%	

Sector		Cossos				Total	% Dones	% Homes
		Dones	Homes	Total	% Dones			
ESPECIAL	Científic/a titular	4	8	12	33,33%	66,67%		
ESPECIAL	Educació ambiental	2	1	3	66,67%	33,33%		
ESPECIAL	Educació social	202	106	308	65,58%	34,42%		
ESPECIAL	Enginyeria tècnica agrícola	99	104	203	48,77%	51,23%		
ESPECIAL	Escala auxiliar veterinària	1	1	1	100,00%	0,00%		
ESPECIAL	Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	149	38	187	79,68%	20,32%		
ESPECIAL	Especialistes de cuina de l'administració de la Generalitat	4	1	5	80,00%	20,00%		
ESPECIAL	Especialistes de manteniment de l'administració de la Generalitat	1	24	25	4,00%	96,00%		
ESPECIAL	Especialistes en analítica de laboratori de l'administració de la Generalitat	4	6	10	40,00%	60,00%		
ESPECIAL	Especialistes en camps i col·lites de l'administració de la Generalitat	1	1	1	0,00%	100,00%		
ESPECIAL	Especialistes en comunicacions i emergències de l'administració de la Generalitat	1	5	6	16,67%	83,33%		
ESPECIAL	Especialistes en delineació de l'administració de la Generalitat	8	20	28	28,57%	71,43%		
ESPECIAL	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	917	101	1018	90,08%	9,92%		
ESPECIAL	Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	284	8	292	97,26%	2,74%		
ESPECIAL	Especialistes en pesca marítima de l'administració de la Generalitat			1	1	0,00%	100,00%	
ESPECIAL	Especialistes en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%		
ESPECIAL	Especialistes en sistemes i tecnologies de la informació de l'administració de la Generalitat	22	58	80	27,50%	72,50%		
ESPECIAL	Especialistes mecànics de l'administració de la Generalitat			3	3	0,00%	100,00%	
ESPECIAL	Especialistes obres públiques de l'administració de la Generalitat	4	13	17	23,53%	76,47%		
ESPECIAL	Especialistes tècnics en investigació de l'administració de la Generalitat	2	5	7	28,57%	71,43%		
ESPECIAL	Facultatiu/va d'arxius i biblioteques	10	5	15	66,67%	33,33%		
ESPECIAL	Facultatius/ves de documentació	10	4	14	71,43%	28,57%		
ESPECIAL	Governants/es subgovernants/es	16	2	18	88,89%	11,11%		
ESPECIAL	Inspeció del medi ambient	3	7	10	30,00%	70,00%		
ESPECIAL	Investigació i experimentació agrària	10	17	27	37,04%	62,96%		
ESPECIAL	Investigador/a	2	6	8	25,00%	75,00%		
ESPECIAL	Laborants	2	5	7	28,57%	71,43%		
ESPECIAL	Logopèdia	2	2	2	100,00%	0,00%		
ESPECIAL	Medicina del treball	7	3	10	70,00%	30,00%		
ESPECIAL	Monitors/es terapèutics	10	1	11	90,91%	9,09%		

Sector		Cossos					% Dones	% Homes
		Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes		
ESPECIAL	Professor/a de investigació	3	3	6	50,00%	50,00%		
ESPECIAL	Riscos laborals	5	10	15	33,33%	66,67%		
ESPECIAL	Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	114	32	146	78,08%	21,92%		
ESPECIAL	Superior de gestió d'arxivística, biblioteconomia i documentació lingüística de l'administració de la Generalitat	2	1	3	66,67%	33,33%		
ESPECIAL	Superior de gestió de seguretat pública de l'administració de la Generalitat	28	20	48	58,33%	41,67%		
ESPECIAL	Superior de gestió de tributs de l'administració de la Generalitat	2	8	10	20,00%	80,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió d'emergències de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat	2	2	2	100,00%	0,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en activitat física i esport de l'administració de la Generalitat	1	1	1	0,00%	100,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en activitats turístiques de l'administració de la Generalitat	8	3	11	72,73%	27,27%		
ESPECIAL	Superior de gestió en administració cultural de la Generalitat	13	4	17	76,47%	23,53%		
ESPECIAL	Superior de gestió en arquitectura de l'administració de la Generalitat	21	51	72	29,17%	70,83%		
ESPECIAL	Superior de gestió en economia domèstica de l'administració de la Generalitat	11	22	33	33,33%	66,67%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica agrícola de l'administració de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica de mines de l'administració de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica de telecomunicacions de l'ad. de la Generalitat	1	5	6	16,67%	83,33%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica en informàtica de l'ad. de la Generalitat	37	39	76	48,68%	51,32%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica en obres públiques de l'ad. de la Generalitat	5	30	35	14,29%	85,71%		
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica forestal de l'administració de la Generalitat	6	14	20	30,00%	70,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en formació i inserció professional de l'administració de la Generalitat	7	19	26	26,92%	73,08%		
ESPECIAL	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	113	35	148	76,35%	23,65%		
ESPECIAL	Superior de gestió en formació i inserció professional de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en geodèsia i cartografia de l'administració de la Generalitat		2	2	0,00%	100,00%		
ESPECIAL	Superior de gestió en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	15	16	31	48,39%	51,61%		
ESPECIAL	Superior de gestió en seguretat i salut en el treball de l'administració de la Generalitat	13	22	35	37,14%	62,86%		
ESPECIAL	Superior de gestió estadística de l'administració de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%		
ESPECIAL	Superior d'interventors/es i auditors/es de la Generalitat	30	15	45	66,67%	33,33%		
ESPECIAL	Superior tècnic d'anàlisi, gestió i ordenació del territori, urbanisme i paisatge	1	2	3	33,33%	66,67%		
ESPECIAL	Superior tècnic d'administració cultural de l'administració de la Generalitat	16	15	31	51,61%	48,39%		

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
ESPECIAL	Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	51	58	109	46,79%	53,21%
ESPECIAL	Superior tècnic d'arxivística, biblioteconomia i documentació de l'ad. de la Generalitat	6	3	9	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior tècnic de comunicació i relacions informatives de l'ad. de la Generalitat	28	3	31	90,32%	9,68%
ESPECIAL	Superior tècnic de control analític i seguretat agroalimentària de l'Ad de la Generalitat	13	8	21	61,90%	38,10%
ESPECIAL	Superior tècnic de facultats de l'Administració de Justícia de l'Ad. de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de geodèsia i cartografia de l'Administració de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de gestió d'emergències i protecció civil de l'Ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
ESPECIAL	Superior tècnic de laboratori de l'administració de la Generalitat	7	7	14	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior Tècnic de l'administració del medi ambient de l'administració de la Generalitat	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior tècnic de Medicina de l'administració de la Generalitat	50	25	75	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	83	23	106	78,30%	21,70%
ESPECIAL	Superior tècnic de psicopedagogia de l'administració de la Generalitat	20	11	31	64,52%	35,48%
ESPECIAL	Superior tècnic de seguretat i salut en el treball de l'administació de la Generalitat	5	9	14	35,71%	64,29%
ESPECIAL	Superior tècnic de tecnologia agroalimentària de l'administració de la Generalitat	1	9	10	10,00%	90,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de traducció i interpretació lingüística de l'administració de la Generalitat	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	68	65	133	51,13%	48,87%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria agrònoma de l'administració de la Generalitat	53	84	137	38,69%	61,31%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de camins, canals i ports de l'administació de la Generalitat	7	41	48	14,58%	85,42%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de forets de l'administració de la Generalitat	2	22	24	8,33%	91,67%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de mines de l'administració de la Generalitat	3	8	11	27,27%	72,73%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de telecomunicacions de l'administració de la Generalitat	7	15	22	31,82%	68,18%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	64	92	156	41,03%	58,97%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'administració de la Generalitat	9	19	28	32,14%	67,86%
ESPECIAL	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	16	12	28	57,14%	42,86%
ESPECIAL	Superior tècnic d'Inspectors de Tributs de l'Administració de la Generalitat	38	21	59	64,41%	35,59%
ESPECIAL	Superior tècnic d'investigadors científics de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior tècnic en acció social i ad. de serveis socials de l'ad. de la Generalitat	40	18	58	68,97%	31,03%
ESPECIAL	Tècnic/a d'arxius i biblioteques	35	16	51	68,63%	31,37%
ESPECIAL	Tècnic/a de fons documentals	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Tecnòleg/oga especialista	1	1	2	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Teràpia ocupacional	20	4	24	83,33%	16,67%
ESPECIAL	Treball social	191	42	233	81,97%	18,03%
TOTALS		3751	2151	5902	63,55%	36,45%

Taula 36. Distribució per Sector Indistint, Cós i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
INDISTINT (G/E)	Facultatiusves d'arxius i biblioteques	2	2	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Facultatiusves de documentació	2	1	66,67%	33,33%	33,33%
INDISTINT (G/E)	Superior d'interventors/es i auditors/es de la Generalitat	1	1	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'anàlisi, gestió i ordenació del territori, urbanisme i paisatge	1	2	33,33%	66,67%	66,67%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'administració cultural de l'administració de la Generalitat	3	2	60,00%	40,00%	40,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	56	56	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	9	12	21	42,86%	57,14%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de comunicació i relacions informatives de l'ad. de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de gestió d'emergències i protecció civil de l'Ad. de la Generalitat	1	1	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de laboratori de l'administració de la Generalitat	1	1	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior Tècnic de l'administració del medi ambient de l'ad. de la Generalitat	5	13	18	27,78%	72,22%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de Medicina de l'administració de la Generalitat	9	10	19	47,37%	52,63%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de prevenció de riscos laborals de l'ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	24	15	39	61,54%	38,46%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de seguretat i salut en el treball de l'ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	2	10	12	16,67%	83,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria agrònoma de l'administració de la Generalitat	5	13	18	27,78%	72,22%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de camins, canals i ports de l'ad. de la Generalitat	3	11	14	21,43%	78,57%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de forests de l'administració de la Generalitat	4	4	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de mines de l'administració de la Generalitat	6	6	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de telecomunicacions de l'ad. de la Generalitat	1	3	4	25,00%	75,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	5	7	12	41,67%	58,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'administració de la Generalitat	4	13	17	23,53%	76,47%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	7	8	15	46,67%	53,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'Inspectors/es de Tributs de l'Administració de la Generalitat	2	1	3	66,67%	33,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic en acció social i ad. de serveis socials de l'ad. de la Generalitat	24	15	39	61,54%	38,46%

Sector	Cossos	Dones			Total	% Dones	% Homes
		Homes	Total	Dones	Homes	Total	
INDISTINT/DOCENT	Superior de gestió d'administració general de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'activitat física i esport de l'administració de la Generalitat	4	4	4	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'administració cultural de l'administració de la Generalitat	5	5	5	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	13	17	30	43,33%	56,67%	56,67%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic de psicopedagogia de l'administració de la Generalitat	8	9	17	47,06%	52,94%	52,94%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic de traducció i interpretació lingüística de l'ad. de la Generalitat	3	3	6	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/JUSTÍCIA	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%	50,00%
INDISTINT/SANITARI	Medicina del treball	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	4	4	4	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic de Medicina de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic d'enginyeria de telecomunicacions de l'ad. de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	2	2	2	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINT/SANITARI	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
TOTALS		232	180	412	56,31%	43,69%	

Taula 37. Distribució per Sector d'agrupació professional funcional, Cos i gènere
 Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de bugaderia	5	1	6	83,33%	16,67%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de cuina	48	5	53	90,57%	9,43%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de laboratori	4	1	5	80,00%	20,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment de fusteria	1	1	1	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment de jardineria	1	1	1	100,00%	0,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment de magatzem	5	8	13	38,46%	61,54%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment d'obra	1	5	6	16,67%	83,33%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment general	14	62	76	18,42%	81,58%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de menjador	18	1	19	94,74%	5,26%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de neteja	247	12	259	95,37%	4,63%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de residència/servells	356	44	400	89,00%	11,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a d'instal·lacions esportives	3	2	5	60,00%	40,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Maquinista d'aigües	3	3	3	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peó agrari		7	7	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peó d'infraestructures		1	1	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peó forestal		2	2	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Subalterns/es	1106	566	1672	66,15%	33,85%
AGRUP. PROF. FUNC.	Vigilant/a	30	35	65	46,15%	53,85%
TOTALS		1838	756	2594	70,86%	29,14%

La taula 37 és especialment cridanera perquè les dades pertanyen a les Agrupacions Professionals Funcionals i els llocs copats per les dones són llocs amb unes característiques i exigències posturals en el seu exercici diari amb seriosos riscos per a la salut.

Taula 38. Distribució de la massa salarial per Grup i gènere

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Grup Titulació	Dones	Massa Salarial (MS)	MS Mitjana	Homes	Massa Salarial (MS)	MS Mitjana
A1	1.328	4.335.206,57 €	3.264,46 €	1.068	3.655.632,38 €	3.422,88 €
A2	1.476	3.296.903,75 €	2.233,67 €	859	2.116.403,32 €	2.463,80 €
C1	3.027	5.146.553,19 €	1.700,22 €	1.204	2.283.963,12 €	1.896,98 €
C2	2.591	3.759.415,02 €	1.450,95 €	1.108	1.666.121,21 €	1.503,72 €
APF	1.757	2.105.679,40 €	1.198,45 €	747	921.239,70 €	1.233,25 €
Eventuals	19	61.802,34 €	3.252,75 €	39	126.008,11 €	3.230,98 €
Total	10.198	18.705.560,27 €	1.834,24 €	5.025	10.769.367,84 €	2.143,16 €

Taula 39. Diferència de la mitjana salarial entre homes i dones

Font: Direcció General de la Funció Pública - Dades de 16 de maig de 2016

Grup de Titulació	Diferència Dones – Homes	
A1	-158,41 €	
A2	-230,12 €	
C1	-196,76 €	
C2	-52,77 €	Dades resultants de creuar la informació continguda en l'aplicació de gestió de nomina SIGNE facilitada per la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic i l'aplicació de gestió de personal de l'Administració de la Generalitat, HUMAN 1. (no figuren les dades relatives ni a l'IVIA ni a l'Institut Cartogràfic, que tenen sistemes de nomina propis)
APF	-34,80 €	
Eventuals	21,78 €	
Total	-308,92 €	

Ala vista de les taules 38 i 39 s'observa que el col·lectiu de dones cobra, de mitjana, un 14,41% menys que el d'homes

La **taula 38** -referida a la **massa salarial per grup de titulació**, mostra diferències salarials que situen la mitjana salarial de les dones per baix de la dels homes en tots els grups de titulació.

Excepció feta sota l'epígraf de "eventual", on la massa salarial de les dones és lleugerament superior.

Finalment, aquesta diferència de la **mitjana salarial entre dones i homes per grup de titulació** (**taula 39**) suposa una mitjana total de -308,92€ i és en el subgroup A2 on és més alta, -230,12€..

II. Objectius del II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat

Realitzat l'anàlisi i el diagnòstic de la situació sobre l'estructura del personal en l'Administració de la Generalitat, inclos en l'àmbit d'aplicació d'aquest II Pla d'igualtat, es proposen els següents objectius.

1. Objectiu general

Aconseguir la igualtat de sexe per mitjà de la promoció, l'enfortiment i el desenrotllament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

2. Objectius específics

1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'igualtat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.
3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
4. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.
5. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.
6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.
7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
8. Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.
9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

IV. Accions i mesures del II Pla d'igualtat

Amb la finalitat de complir els objectius previstos en el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, s'estableixen una sèrie d'accions concretes para cada un dels objectius específics definits:

Objectiu 1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'igualtat.

Mesura 1.1. Impulsar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, relatius al personal

Mesura 1.2. Revisar les denominacions dels llocs de treball amb llenguatge igualitari i eliminar els biaixos de gènere

Mesura 1.3. Elaborar un qüestionari per a conèixer el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i coresponsabilitat vigents, dirigit al personal de l'àmbit del present Pla

Mesura 1.4. Creació d'un òrgan de coordinació de les Unitats d'Igualtat

Objectiu 2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.

Mesura 2.1. L'Administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, si és el cas, comitès de persones expertes o comitès consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes,

excepte per raons fonamentades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. Aquest principi s'aplicarà també a l'assignació dels càrrecs qualificats: Presidència i Secretaria.

Mesura 2.2. Es tendirà a la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les Organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.

Objectiu 3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.

Mesura 3.1. Les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió i promoció interna inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es trobe infrarepresentades.

Mesura 3.2. Elaborar un Informe d'Impacte de Gènere en la publicació de cada Oferta Pública d'Ocupació, tal com s'estableix per a l'Administració General de l'Estat en l'article 53 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Mesura 3.3. Les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu hauran d'acompanyar-se d'una anàlisi interna que incloga, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés, i les aprovades en cada una de les proves realitzades.

Mesura 3.4. La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, existisca una infrarepresentació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'homes, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.

Mesura 3.5. En la tramitació de concursos per a la provisió de llocs de treball amb rang de direcció, es calcularan els següents valors referits al moment de la convocatòria:

A. Proporció (%) per sexe respecte del total de les persones en actiu en el o, si és el cas, els cossos, agrupacions professionals funcionarials o escales afectats per la convocatòria.

B. Proporció (%) per sexe respecte de les persones titulars de llocs del mateix rang que els convocats.

Abans d'aplicar els criteris de sorteig o primera lletra del cognom, en el cas que la diferència entre les dades de l'apartat A i el B, fóra superior a 10 punts percentuals per al sexe femení, la convocatòria preveurà que els empats es dirimiran a favor del sexe esmentat, per considerar-se que existeix infrarepresentació.

Mesura 3.6. Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 3.7. Es revisarà la documentació relacionada amb els processos de selecció, accés i provisió amb l'objectiu de sistematitzar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat (clàusules de desempat, representació equilibrada, inclusió de temes d'igualtat en temaris, situació d'embaràs i part de les dones al llarg del procés selectiu) adaptant-la en cas necessari.

Mesura 3.8. S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball per mitjà del sistema de lliure designació, segons la tipologia de lloc de treball, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació.

Mesura 3.9. Articular mesures en els processos de promoció per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats com ponderar el temps que la persona candidata haja romàs en situació d'excedència, reducció de jornada, o altres permisos relacionats amb la conciliació.

Mesura 3.10. Les treballadores que formant part d'una borsa de treball temporal siguen seleccionades per a l'adjudicació d'una plaça vacant o contracte i estiguin en les primeres sis setmanes obligatòries de la llicència per maternitat, podran sol·licitar a la conselleria o organisme a qui es trobe adscrit el corresponent lloc de treball la seu reserva, fins que aquestes finalitzen.

Mesura 3.11 En els cursos dirigits a formar personal directiu es reservaran a les dones, com a mínim, un 50% de les places oferides, a fi de potenciar el seu accés a llocs de major responsabilitat.

Objectiu 4. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.

Mesura 4.1. Realitzar, a través de la Conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat, campanyes de sensibilització dirigides a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació i la coresponsabilitat.

Mesura 4.2. En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguen al·legades i justificades fefaentment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que poguera presentar-se per a l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdós responsabilitats, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.

Mesura 4.3. En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius, tindran prioritat en l'elecció de destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de la situació que poguera generar-se després de la materialització de procés esmentat, ponderant-se en l'elecció esmentada les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adequada prestació del servei públic.

Mesura 4.4. Elaboració i difusió d'una “*Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en l'Administració de la Generalitat*”, per a millorar la informació del personal i de la gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existent en l'Administració de la Generalitat en matèria de conciliació, a fi de fomentar-ne el coneixement i afavorir-ne la utilització.

Mesura 4.5. Concedir autorització per a flexibilitzar l'horari pel temps indispensable perquè el personal funcionari amb fills o filles en edat escolar puguen assistir a les tutories del centre, quan aquestes hagen de ser en el tram d'horari fix de treball.

Mesura 4.6. Les persones amb filles i fills menors de 14 anys (edat pediàtrica) tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances i dies per assumptes particulars durant els seus períodes no lectius. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals en situació de dependència.

Mesura 4.7. Es coordinaran en totes les Conselleries els criteris sobre la flexibilitat horària o la concessió de permisos per deure inexcusable relacionat amb l'atenció i cures a menors, dependents i persones amb diversitat funcional.

Mesura 4.8. Fomentar l'exercici coresponsable dels drets de conciliació en els Homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en coresponsabilitat.

Mesura 4.9. Estudiar mesures que permeten l'atenció a descendents de segon grau.

Mesura 4.10. Es promourà que tots els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar (sense perjuí d'allò que disposa l'art. 66.g) de la LOGFPV).

Mesura 4.11. S'informarà periòdicament, sobre els cursos de formació oferts, a aquelles persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant de la seua reincorporació al lloc de treball (sense perjuï d'allò que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV).

Mesura 4.12. Les mesures incloses en aquest objectiu, no previstes en la normativa vigent però que la puguen afectar, s'incorporaran progressivament a les disposicions que puguen ser aprovades en aquesta matèria.

Objectiu 5. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.

Mesura 5.1. Prèviament a la realització de qualsevol curs de l'IVAP, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.

Mesura 5.2. Fomentar entre tot el personal de l'Administració de la Generalitat la realització de cursos en matèria d'igualtat, a través del seu reconeixement, com a mèrit, quant a la promoció professional.

Mesura 5.3. En el termini d'1 any, després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguen establir-se, s'haurà d'acreditar la realització d'un curs igual o superior a 20 hores referit a la sensibilització en matèria d'igualtat de dones i homes i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 5.4. Totes les persones que ocupen llocs en matèria de personal o formen part de tribunals de selecció o comissions de valoració, hauran de realitzar cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.

Mesura 5.5. En els plans de formació del personal de l'administració de la Generalitat s'oferiran cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats. S'inclouran accions formatives sobre "ús de llenguatge no sexista", "prevenció de violència de gènere" i "coresponsabilitat", amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives en línia. Aquestes no computaran als efectes de petició del màxim nombre d'accions formatives en els plans de formació.

Mesura 5.6. Es revisarà l'oferta formativa de l'IVAP per al personal de l'Administració de la Generalitat des d'una perspectiva de gènere, per a fer una proposta de cursos i accions formatives que responguen a les necessitats detectades en el diagnòstic (igualtat per a personal directiu-direccions, cursos sobre lideratge-equips, cursos sobre gestió de personal amb perspectiva de gènere, cursos sobre cultura igualitària, prevenció assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i altres violències, pressupostos de gènere, informes d'impacte de gènere).

Mesura 5.7. S'incorporaran accions formatives en matèria de conciliació i coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'administració de la Generalitat.

Mesura 5.8. Creació, per part de la Direcció General que ostente les competències en matèria de funció pública, d'un "Fòrum d'igualtat", a través d'una comunitat de coneixement sobre igualtat. La comunitat de coneixement esmentada estarà disponible a través de la pàgina web de l'IVAP.

Mesura 5.9. S'inclouran en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat la capacitació en el maneig dels instruments i eines que permeten la incorporació de la transversalitat de gènere en l'Administració.

Mesura 5.10. Les Conselleries hauran de divulgar i difondre el II Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.

Objectiu 6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.

Mesura 6.1. Adaptar els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.

Mesura 6.2. Elaborar un estudi detallat de les dades obtingudes dels sistemes i programes informàtics adaptats des de l'enfocament de gènere, sobre la situació de la igualtat entre dones i homes en l'Administració pública valenciana i en relació amb els llocs de treball i els salariis establerts, classificacions per col·lectius i percentatges de gènere de les persones en cada un d'ells, complementos salarials i retribucions variables percebudes (antiguitat, complement de carrera, complementos personals transitoris, productivitat...) que posen en evidència les bretxes salarials existents.

Mesura 6.3. Realitzar un estudi de les Relacions de Llocs de Treballs per a detectar i corregir si és el cas, possibles desigualtats salarials en la retribució dels llocs derivada d'una valoració discriminatòria de les responsabilitats i característiques del treball desenvolupat i/o funcions.

Objectiu 7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 7.1. Es realitzarà un protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere que arreplegarà les garanties de confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les víctimes de la violència de gènere, per a la protecció de la seua integritat física i moral incloent un procediment de mobilitat per a les empleades públiques en aquesta situació a què es donarà màxima difusió.

Mesura 7.2. Totes les mesures relacionades amb la protecció enfront de la violència de gènere hauran d'executar-se de manera urgent i preferent a través de procediments especialment àgils que en garantisquen l'eficàcia.

Mesura 7.3. Els canvis de lloc de treball per motiu de violència de gènere podran concedir-se per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, exclusivament distinta naturalesa jurídica, sense que en cap cas el canvi supose l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball, adscripció que es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta adscripció provisional.

Mesura 7.4. S'incorporaran en la corresponent normativa reguladora, les garanties necessàries perquè la carrera professional de les víctimes de violència de gènere no siga afectada per factors relacionats amb la mobilitat de la víctima o per aquelles il·licències, absències o permisos que deriven de les situacions esmentades.

Mesura 7.5. Davant d'un trasllat de centre per violència de gènere, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball d'origen, mentre persistisca la circumstància que ho ha ocasionat.

Mesura 7.6. S'establiran convenis amb altres Administracions Pùbliques, local, autonòmica o estatal, i amb el sector públic autonòmic dependent per a possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere.

Mesura 7.7. Es divulgaran entre la plantilla, els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat.

Mesura 7.8. Es dissenyaran accions de sensibilització de manera permanent i en especial, coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència sobre les dones.

Mesura 7.9. Les Unitats d'Igualtat orientaran i valoraran els programes i accions que es duguen a terme en aquesta matèria en el seu àmbit i emetran recomanacions per a la seua millora. Així mateix, derivaran els casos de violència de gènere de què tinguen coneixement a la Direcció General amb competències en matèria d'igualtat.

Mesura 7.10. Elaboració d'un Protocol que aborde de forma diferenciada els procediments a utilitzar per

a fer front a l'assetjament laboral, a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, que després de la seu aprovació serà publicat en el DOGV.

Mesura 7.11. Elaborar estudis que visibilitzen la incidència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'Administració

Mesura 7.12. Realitzar una campanya per a la difusió del referit Protocol a través de mitjans electrònics i no electrònics que incloga el reconeixement de persones o unitats administratives que s'hagen significat positivament en la prevenció o actuació davant les situacions esmentades.

Mesura 7.13. Incloure en el Pla de Formació Anual de l'IVAP en matèria de Prevenció de Riscos Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 7.14. Incloure en els manuals d'accollida que s'elaboren, un apartat sobre el contingut del Protocol per a prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

Objectiu 8. Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

Mesura 8.1. L'Administració de la Generalitat posarà en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma, escrit administratiu o Web institucional respecte en la seu redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o identitat sexual.

Mesura 8.2. Es garantirà en la publicitat institucional de l'Administració de la Generalitat la imatge de la participació social de les dones, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació a la seu presència social i econòmica.

Mesura 8.3. Es cuidarà especialment la imatge pública d'aquells grups, on la dona està infrarepresentada, afavorint el canvi d'imatge en la ciutadania.

Mesura 8.4. S'habilitarà un espai en el Web perquè tot el personal puga realitzar suggeriments en matèria d'igualtat.

Objectiu 9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 9.1. Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, realitzant evaluacions de riscos que incloguen els factors psicosocials lògics per mitjà de mètodes avalats per l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball, detectant els factors determinants per raó de sexe i posant en marxa els protocols que procedisquen per a la promoció de la salut i la prevenció davant de la detecció de problemes per raó de sexe.

Mesura 9.2. Analitzar, avaluar i, si és el cas, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per a l'obtenció d'informació de les empleades públiques, en especial de les dones majors de 45 anys.

Mesura 9.3. Promoure la realització d'una evaluació inicial dels llocs de treball, remarcant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de treballadores i treballadors, l'embaràs i la lactància. Així com l'elaboració per departaments, d'un llistat de llocs amb risc per a la dona embarassada o en període de lactància natural amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.

Mesura 9.4. Establir accions preventives integrals i no esbiaixades, que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que poden derivar-se de la doble presència (compatibilitat de la vida laboral i familiar), l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals en el treball.

Mesura 9.5. Elaborar procediments específics que contemplen i faciliten l'adaptació o el canvi del lloc davant de situació d'embaràs o període de lactància natural, sense que supose minva econòmica per a les dones amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.

Mesura 9.6. Obtindre dades desagregades per sexe de les aplicacions informàtiques de l'Àrea Mèdica del Servei de Prevenció.

Mesura 9.7. Formació en matèria de violència de gènere al personal sanitari de l'INVASSAT.

Mesura 9.8. Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A l'efecte es duran a terme les accions formatives necessàries començant pels quadres intermedis i delegades i delegats de Prevenció en Comitès de Seguretat en sessions conjuntes amb participació sindical.

Mesura 9.9. Fixar un criteri homogeni entre les Unitats de l'INVASSAT quant als terminis per a resoldre de forma preferent les sol·licituds de canvi o adaptació del lloc de treball en llocs de risc per a l'embaràs o en període de lactància.

Objectiu 10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Mesura 10.1. Les Unitats d'Igualtat remetran anualment, a la Comissió de Seguiment informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en què ostenten responsabilitat.

Mesura 10.2. Es revisaran i adequaran els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels òrgans gestors de personal de les Conselleries i Organismes per a poder explotar les dades sobre persones desagregades per sexe i així poder incorporar la perspectiva de gènere en les memòries, consultes, informes i la resta de documentació generada en la gestió ordinària de personal.

Mesura 10.3. Detectar la desigualtat entre sexes en l'adjudicació de cursos de formació.

V. Seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat.

Amb la finalitat de poder dur a terme el seguiment i l'avaluació del II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, amb la periodicitat establida en aquell i en la mesura que els instruments tecnològics i informàtics disponibles ho permeten, es durà a terme l'anàlisi i valoració dels següents indicadors d'evolució del II Pla:

Objectiu 1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'igualtat.

Mesura 1.1	Impulsar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, relatius al personal
Temporització	Immediata
Responsable	Unitats d'Igualtat de cada Conselleria
Indicadors	Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats i Nombre de normes relatives al personal

Mesura 1.2	Revisar les denominacions dels llocs de treball amb llenguatge igualitari i eliminar els biaixos de gènere
Temporització	6 mesos
Responsable	Unitats d'Igualtat de cada Conselleria i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de correccions efectuades en la denominació dels llocs de treball

	revisats
--	----------

Mesura 1.3	Elaborar un qüestionari per a conèixer el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i coresponsabilitat vigents, dirigit al personal de l'àmbit del present Pla
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre de qüestionaris contestats / Personal total per conselleries

Mesura 1.4	Creació d'un Òrgan de Coordinació de les Unitats d'Igualtat
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Acta de creació

Objectiu 2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.

Mesura 2.1	L'Administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, si és el cas, comitès de persones expertes o comitès consultius, locals, autònoms, nacionals o internacionals d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. Aquest principi s'aplicarà també a l'assignació dels càrrecs qualificats: Presidència i Secretaria.
Temporització	Immediata
Responsable	Conselleries
Indicadors	% de dones i d'homes del total nomenats en òrgans col·legiats / % de dones i homes en càrrecs de presidència i secretaria d'aquests.

Mesura 2.2	Es tendirà a la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i organitzacions sindicals
Indicadors	% de dones i d'homes del total de nomenaments en els diferents òrgans de negociació per cada part

Objectiu 3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.

Mesura 3.1	Les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió i promoció interna inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es trobe infrarepresentades.
------------	--

Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la norma. %de convocatòries que la incloguen. Nombre de vegades que s'ha aplicat la clàusula.

Mesura 3.2	Elaborar un informe d'Impacte de Gènere en la publicació de cada Oferta Pública d'Ocupació, tal com s'estableix per a l'Administració General de l'Estat en l'article 53 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i homes.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de convocatòries amb informe d'impacte de gènere

Mesura 3.3	Les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu hauran d'acompanyar-se d'una anàlisi interna que incloga, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés, i les aprovades en cada una de les proves realitzades.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de resolucions amb anàlisis realitzades.

Mesura 3.4	La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, existísca una infrarepresentació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'homes, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% dones en els tribunals i òrgans de selecció

Mesura 3.5	<p>En la tramitació de concursos per a la provisió de llocs de treball amb rang de direcció, es calcularan els següents valors referits al moment de la convocatòria:</p> <p>A. Proporció (%) per sexe respecte del total de les persones en actiu en el o, si és el cas, els cossos, agrupacions professionals funcionarials o escales afectats per la convocatòria.</p> <p>B. Proporció (%) per sexe respecte de les persones titulars de llocs del mateix rang que els convocats.</p> <p>Abans d'aplicar els criteris de sorteig o primera lletra del cognom, en el cas que la diferència entre les dades de l'apartat A i el B, fóra superior a</p>
------------	---

	10 punts percentuals per al sexe femení, la convocatòria preveurà que els empats es dirimiran a favor del sexe esmentat, per considerar-se que existeix infrarepresentació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% de convocatòries que ho especificen. % de convocatòries en què es produïsca empàt. Nombre de persones beneficiàries d'aquesta mesura.

Mesura 3.6	Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% i Nombre de convocatòries que ho han incorporat

Mesura 3.7	Es revisarà la documentació relacionada amb els processos de selecció, accés i provisió amb l'objectiu de sistematitzar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat (clàusules de desempat, representació equilibrada, inclusió de temes d'igualtat en temaris, situació d'embaràs i part de les dones al llarg del procés selectiu) adaptant-la en cas necessari.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar decret i adaptació de la normativa

Mesura 3.8	S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, segons la tipologia de lloc de treball, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% per sexe i nombre de persones afectades per aquest principi

Mesura 3.9	Articular mesures en els processos de promoció per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats, com ponderar el temps que la persona candidata haja romàs en situació d'excedència, reducció de jornada, o altres permisos relacionats amb la conciliació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la incorporació de tal mesura en les normes de selecció i provisió i borses de treball temporal

Mesura 3.10	Les treballadores que, formant part d'una borsa de treball temporal, siguen
-------------	---

	cridades per a l'adjudicació d'una plaça vacant o contracte i estiguen en les primeres sis setmanes obligatòries de la llicència per maternitat, podran sol·licitar a la conselleria o organisme a què es trobe adscrit el corresponent lloc de treball la seua reserva, fins que aquestes finalitzzen
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la incorporació de la mesura en la normativa de borses de treball temporal. Nombre de treballadors que s'acullen a aquesta possibilitat

Mesura 3.11	En els cursos dirigits a formar personal directiu es reservaran a les dones, com a mínim, un 50% de les places oferides, a fi de potenciar-ne l'accés a llocs de major responsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de cursos dirigits a personal directiu. Nombre de persones assistents i % de dones.

Objectiu 4. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.

Mesura 4.1	Realitzar, a través de la Conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat, campanyes de sensibilització dirigides a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació i la coresponsabilitat.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre campanyes realitzades

Mesura 4.2	En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguen al·legades i justificades fefaentment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que poguera presentar-se per a l'adecuada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdues responsabilitats, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.
Temporització	Immediata
Responsable	Sotssecretaries i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre d'adscripcions provisionals i comissions de servei formalitzades segons aquesta mesura Nombre de sol·licituds d'agrupació familiar tramitades i concedides.

Mesura 4.3	En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius, tindran prioritat en l'elecció de destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de la situació que poguera generar-se després de la
------------	---

	materialització del procés esmentat, ponderant-se en l'elecció esmentada les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adecuada prestació del servei públic.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre d'adscripcions provisionals formalitzades acollides a aquesta mesura i Nombre de vegades en què ha prioritzaat per motius de conciliació familiar.

Mesura 4.4	Elaboració i difusió d'una “Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en l'Administració de la Generalitat”, per a millorar la informació del personal i de la gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existent en l'Administració de la Generalitat en matèria de conciliació, a fi de fomentar el seu coneixement i afavorir-ne la utilització.
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar l'elaboració de la guia conforme a l'objectiu

Mesura 4.5	Concedir autorització per a flexibilitzar l'horari pel temps indispensable perquè el personal funcionari amb fills o filles en edat escolar puguen assistir a les tutories del centre, quan aquestes hagen de ser en el tram d'horari fix de treball.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre de sol·licituds de flexibilització sol·licitades i concedides

Mesura 4.6	Les persones amb filles i fills menors de 14 anys (edat pediàtrica) tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances i dies per assumptes particulars durant els períodes no lectius d'aquests. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals en situació de dependència
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre de vegades en què s'invoca aquesta preferència per les persones sol·licitants de permisos i vacances, i en què es concedeix.

Mesura 4.7	Es coordinaran en totes les conselleries els criteris sobre la flexibilitat horària o la concessió de permisos per deure inexcusable relacionat amb l'atenció i cures a menors, dependents i persones amb diversitat funcional.
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la remissió de circulars d'aclariment de criteris i coordinació en la matèria

	esmentada a totes les conselleries
--	------------------------------------

Mesura 4.8	Fomentar l'exercici coresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en coresponsabilitat.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere i Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions formatives i campanyes realitzades

Mesura 4.9	Estudiar mesures que permeten l'atenció a descendents de segon grau.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Mesures proposades

Mesura 4.10	Es promourà que tots els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar (sense perjuí del que disposa l'art. 66.g) de la LOGFPV)
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre total de cursos programats i quants se n'imparteixen en horari laboral

Mesura 4.11	S'informarà periòdicament, sobre els cursos de formació oferits, a aquelles persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant de la seu reincorporació al lloc de treball (sense perjuí del que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV)
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i sotssecretaries
Indicadors	Nombre de persones informades

Mesura 4.12	Les mesures incloses en aquest Objectiu, no previstes en la normativa vigent però que la puguen afectar, s'incorporaran progressivament a les disposicions que puguen ser aprovades en aquesta matèria.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar el nombre d'adaptacions realitzades de la normativa

Objectiu 5. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.

Mesura 5.1	Prèviament a la realització de qualsevol curs de l'IVAP, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.
------------	--

Temporització	Per a incorporar en el següent Pla de Formació de l'IVAP
Responsable	IVAP
Indicadors	Nombre de cursos que han incorporat aquest accés

Mesura 5.2	Fomentar entre tot el personal de l'Administració de la Generalitat la realització de cursos en matèria d'igualtat, a través del reconeixement d'aquests, com a mèrit, quant a la promoció professional.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre de convocatòries que inclouen la realització del curs com a mèrit. Nº de cursos impartits per l'IVAP en matèria d'igualtat.

Mesura 5.3	En el termini d'1 any, després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguen establir-se, s'haurà d'acreditar la realització d'un curs igual o superior a 20 hores referit a la sensibilització en matèria d'igualtat de dones i homes i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de persones que han superat un procés selectiu. Nombre d'aqueixes persones que han realitzat el curs en el termini d'un any i fora de termini.

Mesura 5.4	Totes les persones que ocupen llocs en matèria de personal o formen part de tribunals de selecció o comissions de valoració, hauran de realitzar cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de persones que formen part de tribunals de selecció i comissions de valoració. Nombre de persones que ocupen llocs en matèria de personal. Nombre d'aqueixes persones que han rebut el curs.

Mesura 5.5	En els plans de formació del personal de l'administració de la Generalitat s'ofерiran cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats. S'inclouran accions formatives sobre "ús de llenguatge no sexista", "prevenció de violència de gènere" i "coresponsabilitat", amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives en línia. Aquestes no computaran als efectes de petició del màxim nombre d'accions formatives en els plans de formació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de cursos programats en les matèries esmentades, tot especificant quants en són en línia.

Mesura 5.6	Es revisarà l'oferta formativa de l'IVAP per al personal de l'Administració de la Generalitat des d'una perspectiva de gènere per a fer una proposta de cursos i accions formatives que responden a les necessitats detectades en el diagnòstic (igualtat per a personal directiu-direccions, cursos sobre lideratge-equips, cursos sobre gestió de personal amb perspectiva de gènere, cursos sobre cultura igualitària, prevenció assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i altres violències, pressupostos de gènere, informes d'impacte de gènere.)
Temporització	Abans de la publicació del següent Pla de Formació de l'IVAP
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre total de cursos programats per l'IVAP. Nombre d'ells en les matèries esmentades.

Mesura 5.7	S'incorporaren accions formatives en matèria de conciliació i coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'administració de la Generalitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions formatives programades en la matèria esmentada.

Mesura 5.8	Creació, per part de la Direcció General que ostente les competències en matèria de funció pública, d'un "Fòrum d'igualtat", a través d'una comunitat de coneixement sobre igualtat. La comunitat de coneixement esmentada estarà disponible a través de la pàgina web de l'IVAP.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Verificació de la creació del Fòrum mitjançant visita al web

Mesura 5.9	S'inclouran en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat la capacitació en el maneig dels instruments i eines que permeten la incorporació de la transversalitat de gènere en l'Administració.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions programades en la matèria esmentada

Mesura 5.10	Les conselleries hauran de divulgar i difondre el II Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.
Temporització	1 mes
Responsable	Direcció General de Funció Pública i Sotssecretaries
Indicadors	Nombre de circulars informatives remeses i disseny pàgina web

Objectiu 6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.

Mesura 6.1	Adaptar els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Nombre d'adaptacions realitzades i informació que faciliten

Mesura 6.2	Elaborar un estudi detallat de les dades obtingudes dels sistemes i programes informàtics adaptats des de l'enfocament de gènere, sobre la situació de la igualtat entre dones i homes en l'Administració pública valenciana i en relació amb els llocs de treball i els salaris establits, classificacions per col·lectius i percentatges de gènere de les persones en cada un d'ells, complementos salarials i retribucions variables percebudes (antiguitat, complement de carrera, complementos personals transitoris, productivitat...) que posen en evidència les bretxes salarials existents.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe anual

Mesura 6.3	Realitzar un estudi de les Relacions de Llocs de Treballs per a detectar i corregir, si és, el cas, possibles desigualtats salarials en la retribució dels llocs, derivada d'una valoració discriminatòria de les responsabilitats i característiques del treball desenvolupat i/o funcions.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe anual

Objectiu 7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 7.1	Es realitzarà un protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere que arreplegarà les garanties de confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les víctimes de la violència de gènere, per a la protecció de la seua integritat física i moral incloent un procediment de mobilitat per a les empleades públiques en aquesta situació a què es donarà màxima difusió.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificació de la realització del Protocol Nombre d'accions de la seua difusió realitzades

Mesura 7.2	Totes les mesures relacionades amb la protecció enfront de la violència de gènere hauran d'executar-se de manera urgent i preferent a través de procediments especialment àgils que en garantisquen l'eficàcia.
------------	---

Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre d'actuacions tramitades en relació amb les mesures esmentades i terminis en la seua tramitació.

Mesura 7.3	Els canvis de lloc de treball per motiu de violència de gènere podran concedir-se per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, inclusivament distinta naturalesa jurídica, sense que en cap cas el canvi supose l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball, adscripció que es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta adscripció provisional.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable. Nombre de canvis de lloc de treball sol·licitats i nombre concedit.

Mesura 7.4	S'incorporaran en la corresponent normativa reguladora, les garanties necessàries perquè la carrera professional de les víctimes de violència de gènere no siga afectada per factors relacionats amb la mobilitat de la víctima o per aquelles llicències, absències o permisos que deriven de les situacions esmentades.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable

Mesura 7.5	Davant d'un trasllat de centre per violència de gènere, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball d'origen, mentre persistisca la circumstància que l'ha ocasionat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable

Mesura 7.6	S'establiran convenis amb altres Administracions Pùbliques, local, autonòmica o estatal, i amb el sector públic autonòmic dependent per a possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de convenis subscrits

Mesura 7.7	Es divulgaran entre la plantilla, els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat Valenciana
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública i Direcció General de l'Institut Valencià de les

	Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre d'accions divulgatives. Tipus d'accions divulgatives (fullets, pàgina web...)

Mesura 7.8	Es dissenyaran accions de sensibilització de manera permanent i en especial, coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència sobre les dones.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre d'accions de sensibilització realitzades

Mesura 7.9	Les Unitats d'Igualtat orientaran i valoraran els programes i accions que es duguen a terme en aquesta matèria en el seu àmbit i emetran recomanacions per a la seua millora. Així mateix, derivaran els casos de violència de gènere de què tinguen coneixement a la Direcció General amb competències en matèria d'igualtat.
Temporització	Immediata
Responsable	Unitats d'Igualtat i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Informe anual de valoració. Nombre de casos derivats a la Direcció General de la Dona.

Mesura 7.10	Elaboració d'un Protocol que aborde de forma diferenciada els procediments a utilitzar per a fer front a l'assetjament laboral, a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, que després de la seua aprovació serà publicat en el DOGV.
Temporització	1 any
Responsable	INVASSAT i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar l'elaboració del Protocol

Mesura 7.11	Elaborar estudis que visibilitzen la incidència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'Administració
Temporització	3 anys
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Informe anual

Mesura 7.12	Realitzar una campanya per a la difusió del referit Protocol a través de mitjans electrònics i no electrònics que incloga el reconeixement de persones o unitats administratives que s'hagen significat positivament en la prevenció o actuació davant de les situacions esmentades.
Temporització	3 mesos posteriors a la seua realització
Responsable	INVASSAT, Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre d'accions de difusió realitzades.

	Nombre de persones o unitats administratives reconegudes.
--	---

Mesura 7.13	Incloure en el Pla de Formació Anual de l'IVAP en matèria de Prevenció de Riscos Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
Temporització	En el següent Pla de Formació de l'IVAP
Responsable	INVASSAT i Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de jornades formatives realitzades en la matèria esmentada i Nombre de persones assistents.

Mesura 7.14	Incloure en els manuals d'accollida que s'elaboren, un apartat sobre el contingut del Protocol per a prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i Sotssecretaries
Indicadors	Nombre de manuals d'accollida que inclouen l'apartat esmentat sobre el total

Objectiu 8. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

Mesura 8.1	L'Administració de la Generalitat posarà en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma, escrit administratiu o Web institucional respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o identitat sexual.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre d'accions de difusió i sensibilització realitzades

Mesura 8.2	Es garantirà en la publicitat institucional de l'Administració de la Generalitat la imatge de la participació social de les dones, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació a la seu presència social i econòmica.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Informe anual

Mesura 8.3	Es cuidarà especialment la imatge pública d'aquells grups, on la dona està infrarepresentada, afavorint el canvi d'imatge en la ciutadania.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere

Indicadors	Informe anual
------------	---------------

Mesura 8.4	S'habilitarà un espai en el Web perquè tot el personal puga realitzar suggeriments en matèria d'igualtat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Verificar la seua creació mitjançant visita al web. Nombre de suggeriments realitzats en tal matèria.

Objectiu 9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 9.1	Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, realitzant evaluacions de riscos que incloguen els factors psicosocials lògics mitjançant mètodes avalats per l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball, detectant els factors determinants per raó de sexe i posant en marxa els protocols que procedisquen per a la promoció de la salut i la prevenció davant de la detecció de problemes per raó de sexe.
Temporització	2 anys
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Nombre d'evaluacions de riscos realitzades en aquest sentit. Nombre de problemes detectats. Nombre de protocols llocs en marxa.

Mesura 9.2	Analitzar, avaluar i, si és el cas, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per a l'obtenció d'informació de les empleades públiques, en especial de les dones majors de 45 anys.
Temporització	1 any
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Informe anual

Mesura 9.3	Promoure la realització d'una evaluació inicial dels llocs de treball, remarcant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de treballadores i treballadors, l'embaràs i la lactància. Així com l'elaboració per departaments, d'un llistat de llocs amb risc per a la dona embarassada o en període de lactància natural, amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.
Temporització	1 any
Responsable	INVASSAT i Sotssecretaries
Indicadors	Nombre d'evaluacions de riscos realitzades davall tal enfocament. Nombre de llistats de llocs amb risc elaborats.

Mesura 9.4	Establir accions preventives integrals i no esbiaixades, que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives
------------	--

	contra les desigualtats que poden derivar-se de la doble presència (compatibilitat de la vida laboral i familiar), l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals en el treball.
Temporització	2 anys
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Nombre d'accions preventives realitzades

Mesura 9.5	Elaborar procediments específics que contemplen i faciliten l'adaptació o el canvi del lloc davant de situació d'embaràs o període de lactància natural, sense que supose minva econòmica per a les dones amb especial atenció als llocs de treball en centres d'atenció continuada i directa a la ciutadania.
Temporització	2 anys
Responsable	INVASSAT i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de procediments elaborats especificant quants d'aquests es refereixen a llocs d'atenció continuada i directa.

Mesura 9.6	Obtenir dades disagregades per sexe de les aplicacions informàtiques de l'Àrea Mèdica del Servei de Prevenció.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Nombre d'aplicacions modificades en aquest sentit.

Mesura 9.7	Formació en matèria de violència de gènere al personal sanitari de l'INVASSAT.
Temporització	Immediata
Responsable	INVASSAT i Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions formatives realitzades en tal matèria Nombre de persones formades

Mesura 9.8	Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A l'efecte, es duran a terme les accions formatives necessàries començant pels quadres intermedis i delegades i delegats de Prevenció en comitès de Seguretat, en sessions conjunes amb participació sindical.
Temporització	En el següent Pla de Formació de l'IVAP
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i INVASSAT
Indicadors	Nombre d'accions formatives realitzades en tal matèria Nombre de persones formades, especificant quadres intermedis i membres de Comitès de Seguretat

Mesura 9.9	Fixar un criteri homogeni entre les Unitats de l'INVASSAT quant als terminis per a resoldre de forma preferent les sol·licituds de canvi o adaptació del lloc de treball en llocs de risc per a l'embaràs o en període de lactància.
------------	--

Temporització	1 any
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Nombre de circulars de coordinació remeses a les Unitats de l'INVASSAT

Objectiu 10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Mesura 10.1	Les Unitats d'Igualtat remetran anualment, a la Comissió de Seguiment, informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en què ostenten responsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Unitats d'Igualtat i Comissió de Seguiment
Indicadors	Nombre d'informes remesos per les Unitats d'Igualtat Informe anual de la Comissió

Mesura 10.2	Es revisaran i adequaran els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels òrgans gestors de personal de les conselleries i organismes per a poder explotar les dades sobre persones desagregades per sexe i així poder incorporar la perspectiva de gènere en les memòries, consultes, informes i la resta de documentació generada en la gestió ordinària de personal.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i Sotssecretaries
Indicadors	Nombre d'adequacions realitzades

Mesura 10.3	Detectar la desigualtat entre sexes en l'adjudicació de cursos de formació.
Temporització	Permanent
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de sol·licituds de cursos desagregades per curs i sexe. Nombre de persones seleccionades per a realitzar cursos, desagregades per curs i sexe

Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat

A) Composició

Per al seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat es constituirà, per Resolució de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, una Comissió de Seguiment la missió de la qual serà vetllar per evitar la discriminació per raó de sexe, controlar, vigilar i poder elevar, si és el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries a l'òrgan pertinent per a la seua correcció.

Així mateix, la Comissió podrà ser consultada i emetre propostes sobre les qüestions que pogueren suscitar-se amb relació als distints procediments de gestió i aplicació del II Pla d'igualtat.

B) Funcions

1. Conèixer els informes, estadístiques i/o dades que avaluen la consecució dels objectius marcats i que

apareixen assenyalats en el pla d'igualtat com a instruments de recollida d'informació, segons la periodicitat marcada per a la realització d'aquests mesuraments.

2. Informar en l'elaboració i, si és el cas, modificació del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe i violència de gènere.
3. Conèixer el nombre de casos que, per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual, s'hagen dirigit a través del protocol d'actuació establert en el pla d'igualtat, i en el seu resultat. A aquests efectes, vetlarà pel compliment del procediment establert per a aquests casos.
4. Proposar a la Mesa de Negociació competent quantes modificacions cregui oportunes a la vista de l'avaluació del present Pla d'igualtat.
5. Realitzar estudis sobre la igualtat en l'Administració autonòmica.
6. Emetre els informes que els siguin requerits sobre matèries pròpies de les seues competències.
7. Atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per un/a empleat/da públic/a, a qui s'aplique el Pla, que podran fer arribar a aquesta comissió les qüestions que els sorgisquen per mitjà de les parts d'aquesta comissió o a través de les Junes de Personal.
8. Promoure i participar en la realització de campanyes de sensibilització o informació per a la difusió de la legislació vigent en matèria d'igualtat i violència de gènere a totes les treballadores i treballadors.
9. Qualsevol altra competència que les parts acorden en el marc del seguiment, vigilància, control, interpretació i desenvolupament del II Pla d'igualtat.

C) Funcionament

Les reunions tindran lloc, amb caràcter ordinari, almenys una vegada cada 3 mesos, quedant automàticament convocades les parts d'una a una altra reunió. De manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de quinze dies d'antelació.

Les parts que constitueixen aquesta comissió podran assistir a les reunions acompanyades d'experts/assessors, si així ho consideren necessari.

De les reunions celebrades, s'alçarà la corresponent acta, en la que es farà constar els acords adoptats i, si és el cas, les posicions de les parts, remetent-se a totes les persones que integren la Comissió, per a la seua lectura i aprovació en la pròxima reunió que se'n faça.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió es reunirà amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de 5 dies des que es té coneixement de la denúncia.

La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la Presidència, la qual a través de la Secretaria efectuarà la notificació corresponent a què s'adjuntarà l'ordre del dia amb els temes a tractar.

Els qui integren la Comissió de seguiment del pla d'igualtat hauran de respectar la confidencialitat de les reunions.

VI. Difusió del II Pla d'igualtat

Les parts firmants es comprometen a realitzar una campanya de difusió interna i coneixement per part de la plantilla sobre els continguts d'aquest Pla, així com del marc normatiu vigent en aquesta matèria.

VII. Durada del II Pla d'igualtat.

La durada del II Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat és de 3 anys comptats a partir de l'endemà de l'aprovació.

ANEXO

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

Índice:

- I. Introducción
- II. Situación actual
- III. Objetivos
- IV. Acciones y medidas del II Plan de igualdad
- V. Seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad
- VI. Difusión del II Plan de igualdad
- VII. Duración del II Plan de igualdad

I. Introducción

La Cumbre del Milenio desarrollada en Nueva York en septiembre de 2000 reunió a un número sin precedentes de líderes mundiales que adoptó por unanimidad la llamada “Declaración del Milenio de las Naciones Unidas”. Este documento contiene una declaración de valores, principios y objetivos para la agenda internacional del siglo XXI. En él se reconoce la responsabilidad de los gobiernos para lograr la dignidad humana, la igualdad y la equidad, en especial de las personas más vulnerables, estableciendo entre sus objetivos alcanzar la igualdad entre los sexos en 2015.

En los quince años transcurridos desde entonces se ha profundizado en gran medida en la labor de lograr la plena igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Sin embargo es mucho el camino que queda todavía por recorrer y son numerosos los terrenos en los que es necesario continuar actuando con decisión mediante políticas públicas que eliminen los obstáculos que impiden su consecución.

Nuestro ordenamiento jurídico ha desarrollado el derecho fundamental de igualdad de mujeres y hombres en consonancia con las disposiciones internacionales sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas ratificadas por España y con el derecho europeo. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En el ámbito nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es proclamado por la Constitución española en el artículo 14. Por su parte el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Posteriormente, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dio un impulso sobresaliente para alcanzar dicho objetivo al definir de manera decidida el marco legal para hacerlo posible.

En nuestro marco autonómico, el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana dispone en el artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. Y en su artículo 11 establece que la Generalitat velará para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones, garantizando la compatibilidad de la vida familiar y laboral. En consonancia con ello, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la que se ha sumado con posterioridad el título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.

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

Consecuencia de dicha obligatoriedad fue el I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012, aprobado mediante acuerdo del Consell de 9 de abril de 2010 por el que se aprobó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 31 de marzo de 2010. Dicho I Plan de igualdad tenía como objetivo general conseguir la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de la administración de la Generalitat y, por extensión, en la sociedad valenciana en general. Fijaba para ello una serie de acciones y de medidas concretas con las que conseguir implantar progresivamente en la administración de la Generalitat una cultura de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y fomentar la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

Agotada la vigencia del I Plan de igualdad con el que se consiguieron indudables avances, se hace necesario contar con uno nuevo que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en el ámbito de los derechos de las mujeres. Si bien el estatus legal de las mujeres ha mejorado y las regulaciones existentes recogen de forma amplia dicho reconocimiento, la igualdad efectiva está aún lejos de ser una realidad, persisten brechas de género en muchos sectores y existe todavía un reparto de roles tradicional que limita las oportunidades de las mujeres. Las mujeres siguen siendo mayoría en determinados

sectores formativos y laborales peor retribuidos y todavía no cuentan con la suficiente presencia en ciertos puestos de responsabilidad.

Por todo ello, el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat de 9 de junio de 2016 consideró prioritario el impulso de los trabajos de negociación del II Plan de igualdad de la Administración de la Generalitat y su consiguiente aprobación mediante un nuevo acuerdo. El presente II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2016-2018 viene a satisfacer dicho compromiso habiendo sido negociado en la Comisión de Igualdad constituida por Resolución de 2 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, encargada de estudiar la reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana desde la perspectiva de género y de elaborar el nuevo plan de igualdad de mujeres y hombres en la Función Pública Valenciana.

Este II Plan de igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la Generalitat. Para ello el Plan define diez objetivos específicos y medidas concretas dirigidas a la consecución del objetivo general.

Dichas medidas intervienen fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- 1.- dinamizar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de las Consellerias como órganos competentes y responsables de su aplicación al personal adscrito a las mismas.
- 2.- promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
- 3.- promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical profesional de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
- 4.- eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración facilitando la conciliación de mujeres y hombres.
- 5.- fomentar la formación en igualdad del personal a lo largo de la carrera profesional, en especial de quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
- 6.- conocer en profundidad y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.
- 7.- atender las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- 8.- fomentar la comunicación en igualdad mediante un lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en el ámbito interno como hacia la ciudadanía.
- 9.- promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.
- 10.- fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Además de las anteriores existen otras medidas que, por su carácter, son más propias de ser contempladas en el marco de la nueva ley de función pública valenciana que se encuentra actualmente en proceso de elaboración, existiendo el compromiso por parte de la Administración de la Generalitat, adquirido en el seno de la comisión de igualdad, de que efectivamente el nuevo texto legislativo las incluya. Estas medidas que se incluirán en la ley, junto con las que forman parte de este II Plan de igualdad, constituyen pues el conjunto de acciones que la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Pública va a poner en marcha para alcanzar el objetivo de impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Somos conscientes de que el logro de una plena igualdad de mujeres y hombres es una carrera de fondo en la que todavía quedan muchos obstáculos por remover. Los de naturaleza jurídica quizás sean los que se hayan desarrollado más, de tal forma que las mujeres cuentan actualmente con un pleno reconocimiento de sus derechos civiles y laborales. Sin embargo quedan otros campos en los que todavía existen importantes desigualdades cuyo cambio ha demostrado ser más lento. Se trata esencialmente de cambios culturales y sociales que requieren de acciones coordinadas en varios ámbitos simultáneamente para ser efectivos, esencialmente en el educativo; pero también en el social, laboral y familiar. La igualdad plena de mujeres y hombres requiere de normas legales que la sustenten, de una educación igualitaria basada en la no discriminación que favorezca la igualdad de oportunidades y, sobre todo, de su traslación e impregnación a todos los órdenes de la vida, desde la familia hasta las empresas y las instituciones públicas y privadas. Mediante este II Plan de igualdad, la Generalitat continúa con su compromiso de ser parte activa esencial en la labor de avanzar en el objetivo de que mujeres y hombres tengan idénticas circunstancias y oportunidades en el terreno del empleo público, y que éste ámbito se constituya en motor de cambio y traslade su influencia a todos los sectores sociales.

II. Situación actual.

1. Análisis de la situación actual.

La elaboración de un Plan de igualdad requiere el análisis de la situación de partida para, desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Este análisis de situación de la Función Pública de la Administración de la Generalitat se ha efectuado teniendo en cuenta todos aquellos datos que en la actualidad son explotables con la tecnología disponible, con el objetivo de elaborar un diagnóstico, lo más próximo posible, que muestre la realidad de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en este ámbito organizativo.

A partir de estos datos se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad fundamental de conseguir avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat, y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

1.1. Metodología del análisis.

1.1.1. Identificación del objeto del análisis.

El objetivo fundamental y esencial del análisis realizado es conseguir un diagnóstico, lo más aproximado posible, en el momento actual y con los procedimientos y herramientas informáticas disponibles, de la función pública de la Administración de la Generalitat, desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres.

1.1.2. Delimitación del objeto del estudio y del análisis.

a) Organizativo: Las dimensiones del análisis abarcan el de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Generalitat incluidos en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Consell.

Quedan, por tanto, fuera del análisis y diagnóstico, el personal que presta servicios en instituciones sanitarias al servicio de la Generalitat, las y los funcionarios docentes, el personal que presta servicios en la Comunitat Valenciana al servicio de la Administración de Justicia, el personal laboral de las empresas públicas de la Generalitat (mercantiles y no mercantiles), las fundaciones públicas y los consorcios participados por la Generalitat, así como cualquier otra forma organizativa pública no indicada de forma expresa anteriormente.

b) Subjetivo: Incluye el personal funcionarial (de carrera e interino) y el contratado laboral (de carácter fijo o temporal). El colectivo analizado, consta de 15.959 personas.

c) Temporal: El estudio se ha realizado, teniendo en cuenta los elementos analizados, bien con datos relativos a una fecha concreta, el mes de mayo de 2016, bien, atendido el volumen de los datos y que el periodo seleccionado fuera suficientemente significativo estadísticamente, con datos correspondientes a un periodo de tiempo determinado y que se indica en cada caso.

1.1.3. Diagnóstico.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el diagnóstico que se realiza tiene como objetivo la identificación de los elementos que en la actualidad son explotables con la tecnología informática disponible y que ilustran la actual estructura y modelo de la función pública de la Administración de la Generalitat (FPAGV), a partir de las perspectiva y premisas establecidas, relacionándolas con la variable “género”, observando su comportamiento y respuesta en diferentes “escenarios” de la FPAGV.

1.1.4. Ámbitos del análisis.

En el estudio se han identificado algunos de los ámbitos o “escenarios” esenciales y más representativos donde la FPAGV refleja su actividad, pudiéndose agrupar, según las fuentes a través de las cuales se han obtenido, en los siguientes:

- a) Estructura de la plantilla del personal inscrita en el Registro de la Dirección General de Función Pública (anotaciones registrales).
- b) Datos relativos a reducciones de jornada sin deducción de retribuciones, flexibilidad de jornada, permisos con retribución y salud laboral, según datos facilitados por las consellerías y organismos cuya relación de puestos de trabajo gestiona la Dirección General de Función Pública
- c) Reducciones de jornada por cuidado de familiar o violencia de género, licencia sin retribución y excedencia por conciliación, a partir de datos de la Dirección General de Función Pública
- d) Vigilancia de la salud. Fuente: INVASSAT
- e) Selección de personal, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, según datos de la Dirección General de Función Pública
- f) Acciones formativas del personal incluido en el ámbito del estudio y análisis. Base de datos de los Planes de Formación y acciones formativas del Institut Valencià d'Administració Pública
- g) Presencia de mujeres y hombres en mesas de negociación y órganos de participación. Fuente: Dirección General de Función Pública
- h) Solicitudes de movilidad por cuestiones de salud y de violencia de género. Dirección General de Función Pública
- i) Distribución de la masa salarial por grupo y diferencia de la media salarial entre mujeres y hombres. Datos resultantes de cruzar la información contenida en la aplicación de gestión de nómina SIGNO facilitada por la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico y la aplicación de gestión de personal de la Administración de la Generalitat, HUMAN 1.

1.1.5. Condicionantes del análisis.

Las características de la aplicación informática existente actualmente en la gestión del personal incluido en el ámbito de este estudio, impide técnicamente la obtención, recuperación, explotación y tratamiento de determinados datos, tanto por su propia estructura, como por la concepción y finalidad iniciales, así como por su obsolescencia.

1.1.6. Método de análisis.

El método de análisis ha consistido:

- a) Agrupación de los datos susceptibles actualmente de tratamiento tecnológico e informático bajo determinados criterios interpretativos.
- b) Interpretación de los resultados y extracción de conclusiones a partir del comportamiento de los datos obtenidos.
- c) Elaboración de un diagnóstico, que no obstante los condicionantes técnicos descritos, mostrara lo más fiablemente posible la situación actual.
- d) Elección de unos indicadores que permitieran realizar, a posteriori, un seguimiento y valoración sobre los objetivos generales, específicos y acciones en los que se concretaban éstos, dentro del II Plan de igualdad de mujeres y hombres.

1.1.7. Conclusión final del método de análisis.

La finalidad esencial del análisis era la obtención de algunas conclusiones que permitieran plantear un tratamiento, de posible aplicación inmediata según el diagnóstico realizado, y la formulación de medidas y acciones concretas para conseguir el objetivo general marcado de alcanzar la igualdad de género mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

1.2. Diagnóstico.

Del análisis objetivo y cuantitativo realizado y la valoración de los datos obtenidos, a partir de los elementos disponibles, se han obtenido una serie de indicadores que nos permiten, por una parte realizar un diagnóstico lo más cercano posible a la realidad con las herramientas tecnológicas disponibles actualmente y, por otra, posibilitan la evaluación del impacto de las actividades y acciones que en este II Plan de igualdad de mujeres y hombres se incluyen.

Este diagnóstico busca aportar conocimiento sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, con el objeto de detectar oportunidades de mejora y de diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

El diagnóstico se ha realizado tras revisar la recopilación de información cuantitativa sobre el personal, en concreto la distribución y concentración de mujeres y hombres, en los diferentes niveles, áreas y aspectos de análisis.

En el diagnóstico se han incluido 39 tablas, alguna de ellas, a su vez, subdividida en otras, que recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente.

1.3. Datos para el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat. Análisis.

Notas para interpretación de datos.

Se utilizan datos de personal registrado, que incluye además de a los que están en servicio activo, al personal en otros situaciones administrativas equiparables: excedencia por cuidado de hijo, IT, Servicios Especiales, expectativa de destino etc, y las que tienen una relación directa aunque suspendida: excedencias voluntarias, comisiones de servicio en otros administraciones etc.

Se cuenta con un total de 15.959 personas (14.055 con relación jurídica funcionarial + 1884 laboral = 15.939. Los 20 restantes hasta 15.959 no consta relación jurídica por encontrarse en proceso de registro).

Tabla 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat. Distribución por sexo y grupo de titulación.
No se consideran a 58 eventuales sin grupo registrado ni a 24 funcionarios y funcionarias con titulaciones antiguas.

Tabla 2. Personal Laboral al servicio de la Generalitat. Distribución por sexo y grupo de titulación.
No se incluyen 25 personas por no constar grupo de titulación correspondiente a personal laboral.

Tabla 3. Distribución por edad y sexo (intervalo según Ministerio de Hacienda y Administración Públicas).
No se consideran a 58 eventuales sin grupo registrado ni a 24 funcionarios o funcionarias con titulaciones antiguas.

Tabla 5. Distribución por órgano y sexo
No se consideran 336 por no tener órgano definido, (por ejemplo 99 laborales temporales becados de búsqueda, 43 excedencia por cuidado de hijos sin titularidad de lugar, 22 cesados en libre designación y 34 cesados en comisión de servicios).

Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y sexo
No se consideran a 397 personas para los cuales no consta el nivel competencial por encontrarse en servicios especiales, excedencia, ser personal eventual y otros causas.

Tabla 12. Distribución por Territorialidad y sexo.

En la base de datos a la disposición de esta Dirección general de Función Pública no consta la adscripción territorial de 234 personas, pudiendo deberse entre otros causas a situaciones de excedencia, servicios especiales, comisión de servicios en otros administraciones etc..

Tabla 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación

Tabla 2. Personal Laboral al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación

Tabla 3. Distribución por edad y género (intervalo según Ministerio de Hacienda y Administración Públicas)

Tabla 4. Distribución de personal funcionario por edad, grupo de titulación y género

Tabla 5. Distribución por órgano y género

Tabla 6 Puestos tipos del grupo de titulación, con más de 9 adscritos y género

Tabla 7. Distribución por cuerpos con más de cien personas adscritas y género

Tabla 8. Distribución por Prefecturas de diferentes niveles

Tabla 8.1. Distribución por Secretario/ria General Administrativa y género

Tabla 8.2. Distribución por Subdirector/a General y género

Tabla 8.3. Distribución por Jefa/e de Servicio y género

Tabla 8.4. Distribución por Jefa/e de Sección y género

Tabla 8.5. Distribución por Jefa/e Apoyo o de Unidad y género

Tabla 8.6. Distribución Jefa/e de Negociado y género

Tabla 8.7. Distribución Jefa/e Secretaria Alto Cargo y género

Tabla 8.8. Director/a Territorial y género

Tabla 8.9. Secretario/ria Territorial y género

Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y género

Tabla 10. Distribución por Relación Jurídica y género

Tabla 11. Distribución de Temporalidad y género

Tabla 12. Distribución por Territorialidad y género

Tabla 13. Reducciones de Jornada sin deducción de retribuciones

Tabla 14. Flexibilidad de jornada

Tabla 15. Permisos con retribución

Tabla 16. Salud laboral

Tabla 17. Vigilancia de la salud

Tabla 18. Formación por grupo de titulación

Tabla 19. Formación en "Área social e igualdad"

Tabla 20. Formación en habilidades directivas

Tabla 21. Representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación

Tabla 22. Representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación

Tabla 23. Provisión de puestos por sistema de libre designación

Tabla 24. Procesos de provisión de puestos funcionariales (comisión servicios, adscripción provisional, reintegros)

Tabla 25. Nombramientos personal funcionario interino de urgencia

Tabla 26. Movilidad por motivos de salud

Tabla 26.1. Movilidad por motivos de salud de 01/05/2014 a 31/12/2014

Tabla 26.2. Movilidad por motivos de salud año 2015

Tabla 26.3. Movilidad por motivos de salud de 01/01/2016 a 31/03/2016

Tabla 27. Movilidad por motivos de violencia de género

Tabla 28. Distribución por antigüedad y género (intervalos de 5 años)

Tabla 29. Distribución por puestos con horario menor del cien por cien y género

Tabla 30. Resoluciones de reducción de jornada con deducción de retribuciones y género

Tabla 31. Participación en pruebas selectivas

Tabla 32. Personal Aprobado en pruebas selectivas por cuerpos y escalas

Tabla 33. Órganos técnicos de selección

Tabla 34. Distribución por Sector General, Cuerpos y género

Tabla 35. Distribución por Sector Especial, Cuerpos y género

Tabla 36. Distribución por Sector Indistinto, Cuerpo y género

Tabla 37. Distribución por Sector de agrupación profesional funcional, Cuerpo y género

Tabla 38. Distribución de la masa salarial por grupo y género

Tabla 39. Diferencia de la media salarial entre hombres y mujeres

Tabla 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación
 Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	A1	A2	C1	C2	APF	Total
Mujeres	1382	54,3%	1497	62,7%	3032	72,4%
Hombres	1162	45,7%	890	37,3%	1155	27,6%
Total	2544	18,2%	2387	17,1%	4187	30,0%

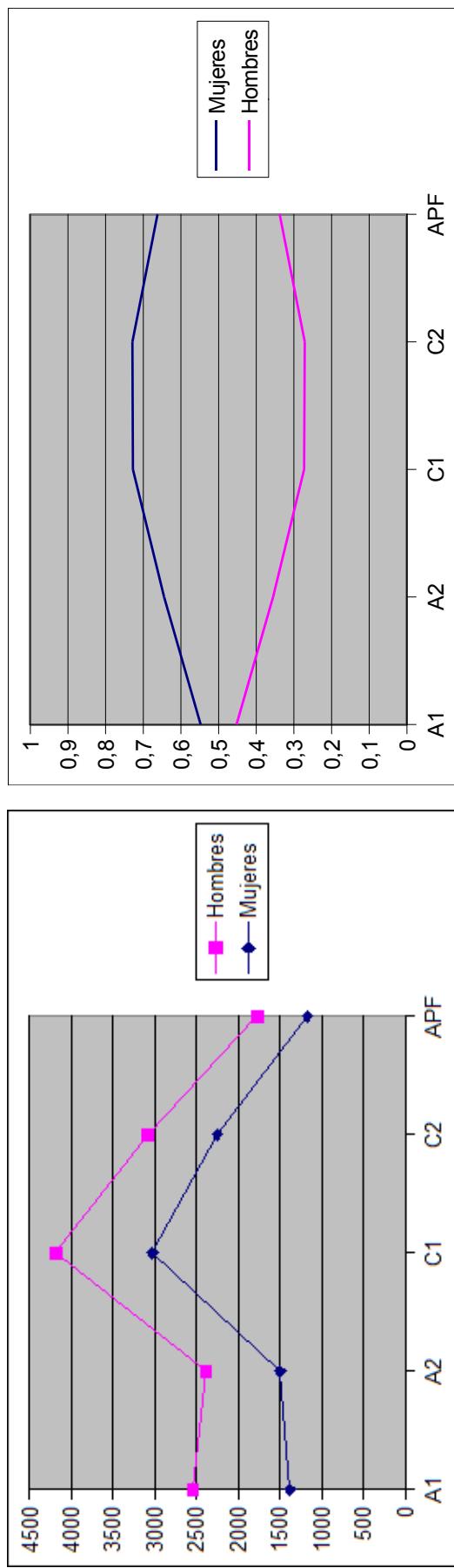
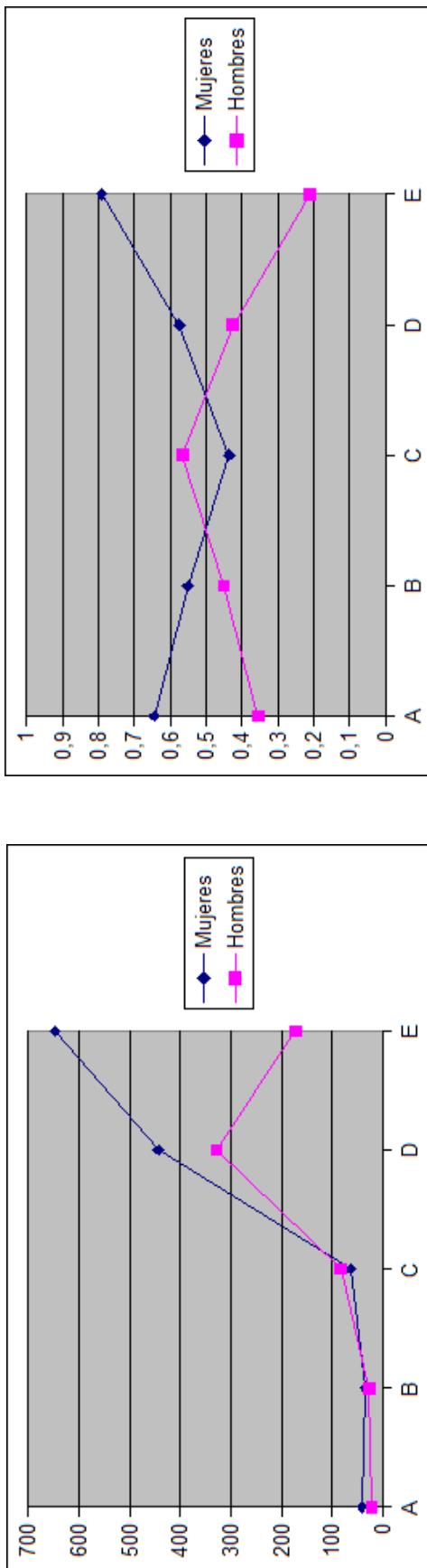


Tabla 2. Personal Laboral al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación
 Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	A	B	C	D	E	Total					
Mujeres	40	64,5%	33	55,0%	64	43,5%	443	57,5%	647	79,0%	1227
Hombres	22	35,5%	27	45,0%	83	56,5%	328	42,5%	172	21,0%	632
Total	62	3,3%	60	3,2%	147	7,9%	771	41,5%	819	44,1%	1859



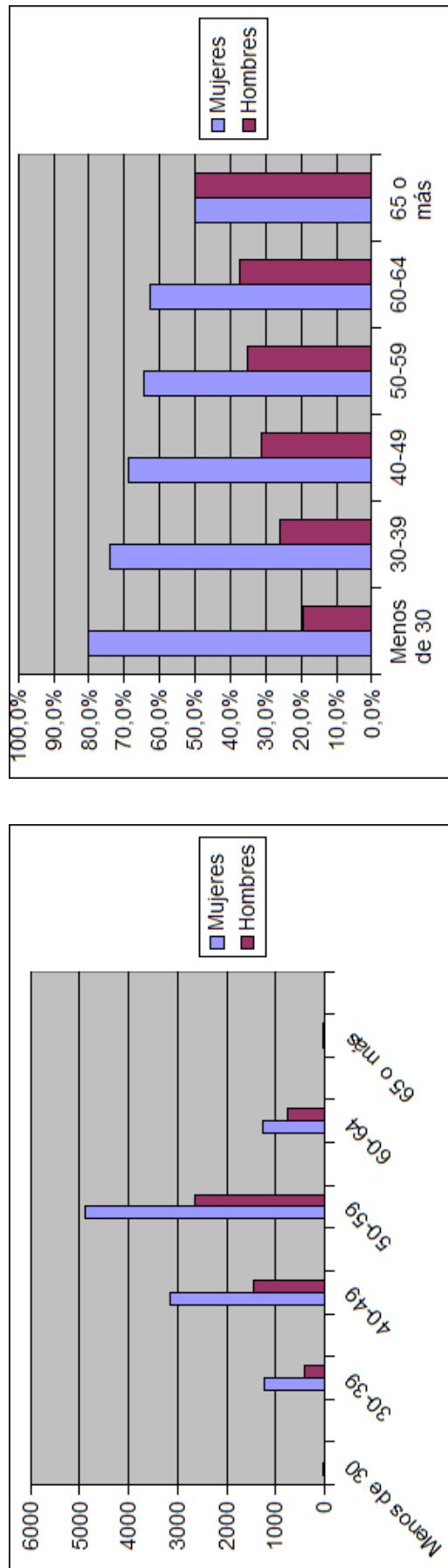
La primera observación es que dos tercios de la plantilla son mujeres.

Las primeras tablas (1-2) de distribución por género y grupo de titulación constatan que prácticamente en todos los grupos las mujeres son mayoría. En el funcionariado está el pico más alto en los subgrupos C1 (admtvo.) y C2 (aux. advo) (72,4 y 73,1%), seguido de APF. Sin embargo en laborales el máximo se sitúa en el grupo E (prácticamente limpiadoras, ayudantes de residencia...)

Tabla 3 .Distribución por edad y género (intervalo según Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Menos de 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 o más	Total						
Mujeres	45	80,4%	1226	74,1%	3167	68,7%	4876	64,7%	1261	62,8%	46	50,0%	10621
Hombres	11	19,6%	428	25,9%	1441	31,3%	2664	35,3%	748	37,2%	46	50,0%	5338
	56	0,4%	1654	10,4%	4608	28,9%	7540	47,2%	2009	12,6%	92	0,6%	15959



Por edad y género (tabla 3), las mujeres suponen mayoría en todos los tramos de edad. Las cifras correspondientes al grupo de menos de 30 años (80,4% de mujeres) o el de más de 65, no son muy representativas comparadas con el resto de grupos por tramos de edad. En el primer caso, sólo hay 56 personas y en el último 92, junto al resto de grupos como -por ejemplo- el de 50-59 años donde hay 7.540 personas (67% de las cuales son mujeres).

Tabla 4. Distribución de personal funcionario por edad, grupo de titulación y género (intervalo según Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

		Menos de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o más		Total
A1	Mujeres	1	50,0%	143	65,0%	513	60,5%	591	51,6%	132	43,6%	2	7,7%	1382
	Hombres	1	50,0%	77	35,0%	335	39,5%	554	48,4%	171	56,4%	24	92,3%	1162
	Total	2		220		848		1145		303		26		2544
A2	Mujeres	8	88,9%	264	79,8%	467	67,5%	615	56,8%	138	52,5%	5	55,6%	1497
	Hombres	1	11,1%	67	20,2%	225	32,5%	468	43,2%	125	47,5%	4	44,4%	890
	Total	9		331		692		1083		263		9		2387
C1	Mujeres	26	92,9%	455	85,4%	849	74,5%	1335	68,4%	362	68,8%	5	71,4%	3032
	Hombres	2	7,1%	78	14,6%	291	25,5%	618	31,6%	164	31,2%	2	28,6%	1155
	Total	28		533		1140		1953		526		7		4187
C2	Mujeres	3	60,0%	175	71,1%	742	75,1%	1133	74,0%	193	64,5%	7	63,6%	2253
	Hombres	2	40,0%	71	28,9%	246	24,9%	398	26,0%	106	35,5%	4	36,4%	827
	Total	5		246		988		1531		299		11		3080
AFP	Mujeres	2	66,7%	104	67,1%	305	65,0%	565	64,8%	184	70,8%	12	75,0%	1172
	Hombres	1	33,3%	51	32,9%	164	35,0%	307	35,2%	76	29,2%	4	25,0%	603
	Total	3		155		469		872		260		16		1775
		47	0,3%	1485	10,6%	4137	29,6%	6584	47,1%	1651	11,8%	69	0,5%	13973

Los datos de edad , género y grupo (Tabla 4), podrían hacernos llegar a la conclusión de una disminución importante del porcentaje de mujeres en puestos del grupo A1 (de 50% de mujeres de menos de 30 años, a 7,7% en más de 65 años), pero no podemos caer tampoco en esta valoración si tenemos en cuenta lo mismo que se decía para la tabla 3. El total de personas del primer grupo son 2 personas y del último 26. Lo mismo pasa con el resto de grupos en estos tramos de edad.

Las más jóvenes de nuestra administración son mayoría en puestos A2 y C1. Vemos que en los puestos A1 la tendencia ha ido cambiando puesto que a más edad más hombres y esto no es así conforme descendemos la edad.

Tabla 5. Distribución por órgano y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT	355	234	589	60,3%	39,7%
VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POL. INCLUSIVAS	201	639	2640	75,8%	24,2%
CONSELLERIA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO	494	376	870	56,8%	43,2%
CONS. DE JUSTICIA, ADMINISTRACIONES. PUB., REFOR. DEMOC. Y LIB. PUB.	260	166	426	61,0%	39,0%
CONS. DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	394	1315	5309	75,2%	24,8%
CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA	561	251	812	69,1%	30,9%
CONS. DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PROD., COMERCIO Y TRABAJO	306	237	543	56,4%	43,6%
CONS. DE AGRICULTURA, MEDIO AMB., CAMBIO CLIM., Y DESARROL. RURAL	728	822	1550	47,0%	53,0%
CONS. DE VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO	324	337	661	49,0%	51,0%
CONS. DE TRANSPARENCIA, RESP. SOCIAL, PARTICIPACIÓN. Y COOPERACIÓN	106	65	171	62,0%	38,0%
SERVEF	852	411	1263	67,5%	32,5%
INVASSAT	87	64	151	57,6%	42,4%
INSTITUTO VALENCIANO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	177	90	267	66,3%	33,7%
INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD (IVAJ)	91	51	142	64,1%	35,9%
INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES AGRARIAS (IVIA)	72	88	160	45,0%	55,0%
CULTURARTS GENERALITAT	13	5	18	72,2%	27,8%
INSTITUTO CARTOGRÁFICO VALENCIANO	12	11	23	52,2%	47,8%
INSTITUTO SUPERIOR DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS DE LA CV	2	1	3	66,7%	33,3%
AGENCIA VALENCIANA DE EVALUACIÓN Y PROSPECTIVA	4	3	7	57,1%	42,9%
AGENCIA VALENCIANA DE FOMENTO Y GARANTÍA AGRARIA	9	9	18	50,0%	50,0%
Total	10448	5175	15623		

La distribución por órgano y género (Tabla 5) nos muestra que las mujeres son mayoría en consellerías relacionadas con Igualdad, Educación, Sanidad u otros relacionados con artes y cultura, bajando el porcentaje en otras relacionadas con la agricultura, obras públicas, tecnologías, lo cual se corresponde con los estereotipos de género y la división sexual del trabajo existente en la sociedad y que marca las preferencias de las mujeres a la hora de elegir estudios y destino.

Esta diferencia también se manifiesta respecto a los puestos tipo (Tablas 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 i 6.5).

Tabla 6.1 Puestos tipo del grupo de titulación A1, con más de 9 adscritos y género
 Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
TÉC./A ADMINISTRACIÓN	70	39	109	64,2%	35,8%
VETERINARIO/A INSPECCIÓN PECUARIA	29	23	52	55,8%	44,2%
ABOGADO/A GENERALITAT	30	18	48	62,5%	37,5%
MÉDICO/A	33	15	48	68,8%	31,3%
TÉC. JURÍDICO/A	32	15	47	68,1%	31,9%
ANALISTA SISTEMAS LÓGICOS	15	27	42	35,7%	64,3%
TÉCNICO/A SISTEMAS LÓGICOS	20	22	42	47,6%	52,4%
PSICÓLOGO/A	34	7	41	82,9%	17,1%
TÉC. GESTIÓN TRIBUTARIA	26	11	37	70,3%	29,7%
TÉC. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	21	9	30	70,0%	30,0%
INTERVENTORIA DELEGADO/A/ADJUNTO/A	18	4	22	81,8%	18,2%
ASESOR/A TÉCNICO/A	10	11	21	47,6%	52,4%
TÉC. FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL	16	5	21	76,2%	23,8%
TÉC. DE VALORACIÓN	15	5	20	75,0%	25,0%
TÉCNICO/A SUPERIOR AGRARIO	5	15	20	25,0%	75,0%
ANALISTA SISTEMAS FÍSICOS	7	12	19	36,8%	63,2%
INTERVENTORIA DELEGADO/A	11	8	19	57,9%	42,1%
PERIODISTA	15	3	18	83,3%	16,7%
TÉCNICO/A SISTEMAS FÍSICOS	4	13	17	23,5%	76,5%
DIRECTOR/A OFICINA COMARCAL	11	3	14	78,6%	21,4%
PSICOPEDAGOGO/A	9	5	14	64,3%	35,7%
TÉC./A FISCALIZACIÓN	11	3	14	78,6%	21,4%
ABOGADO/A COORDINADOR/A	10	3	13	76,9%	23,1%
SECRETARIO/A TERRITORIAL	5	8	13	38,5%	61,5%
COLABORADORA/CIENTÍFICO/A ADJUNTO/A	4	8	12	33,3%	66,7%
LETRADO/A CONCILIADOR/A	7	5	12	58,3%	41,7%
JEFEA/SEC. INTERVENCIÓN	5	6	11	45,5%	54,5%
JEFEA/SEC. CONTABILIDAD	5	5	10	50,0%	50,0%
INGENIERO/A EN GEODESIA Y CARTOGRAFIA	6	4	10	60,0%	40,0%
TÉCNICO/A INTERVENCIÓN	4	6	10	40,0%	60,0%

En el grupo A1 las mujeres – por este orden- son mayoría en psicología, gestión tributaria, intervención, Periodista, dirección de OCAPA, fiscalización o abogacía. Y bajar el porcentaje en Analista de sistemas, Técnico/a en Sistemas Lógicos o Físicos, Técnico/a Agraria, Secretaría Territorial, Colaborador/a Científico, etc.

Tabla 6.2 Puestos tipo del grupo de titulación A2, con más de 9 adscritos y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
TÈC. MEDIO/A ESPECIALISTA EN MENORES	175	82	257	68,1%	31,9%
TÈC. MEDIO/A ADMINISTRACIÓN	96	34	130	73,8%	26,2%
TRABAJADOR/A SOCIAL	116	14	130	89,2%	10,8%
ENFERMERO/A	99	22	121	81,8%	18,2%
FISIOTERAPEUTA	87	28	115	75,7%	24,3%
ORIENTADOR LABORAL	83	26	109	76,1%	23,9%
ANALISTA-PROGRAMADOR	29	33	62	46,8%	53,2%
TÈC. MEDIO/A AGRARIO	32	26	58	55,2%	44,8%
JEFEA DE UNIDAD CENTRO SERVEF DE EMPLEO 1	38	19	57	66,7%	33,3%
TÈC. MEDIO/A PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA	26	19	45	57,8%	42,2%
TÉCNICO/A MEDIO/A GESTIÓN	28	13	41	68,3%	31,7%
AYUDANTE/A ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	26	9	35	74,3%	25,7%
JEFEA/DE AGENCIA DE EXTENSIÓN AGRARIA	10	22	32	31,3%	68,8%
TÈC. MEDIO/A OBRAS PÚBLICAS	1	28	29	3,4%	96,6%
TÉCNICO/A MEDIO/A DE FORMACIÓN PARA LA OCUPACIÓN	15	12	27	55,6%	44,4%
FISIOTERAPEUTA (NO PERMANENTE)	20	6	26	76,9%	23,1%
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	10	15	25	40,0%	60,0%
DIRECTOR/A CEAM	22	3	25	88,0%	12,0%
TÉCNICO/ MEDIO/A SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO	9	13	22	40,9%	59,1%
TÈC./A MEDIO/A GESTIÓN F.P.O.	12	8	20	60,0%	40,0%
DIRECTOR/A OFICINA COMARCAL	6	13	19	31,6%	68,4%
COLABORADOR/A TÉCNICO/A ADJUNTO/A	9	8	17	52,9%	47,1%
TÈC./A GESTIÓN PREVENCIÓN RIESGOS	9	7	16	56,3%	43,8%
TÉCNICO/A MEDIO/A INTEGRACIÓN SOCIAL	11	4	15	73,3%	26,7%
AGENTE OFICINA DE EMPLEO	8	4	12	66,7%	33,3%
DIRECTOR/A CENTRO SERVEF DE EMPLEO 2	3	9	12	25,0%	75,0%
TÈC. MEDIO/A DE PROTECCIÓN CIVIL	7	4	11	63,6%	36,4%
TÈC. MEDIO/A INSPECCIÓN CONSUMO	1	9	10	10,0%	90,0%
TEC. MEDIO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA	9	1	10	90,0%	10,0%
TÈC. MEDIO/A LABORATORIO	8	2	10	80,0%	20,0%

En el A2, la mayoría -por este orden- se centra en puestos de TEMEN, Tèc. Administració o Gestió, Trabajo Social, Enfermeria, Fisioterapeutas, Analista-Programador/a, Director/a SERVEF, Ayudante de Archivos y Bibliotecas, D. CEAM, Integració, Protecció Civil.

Se observa la preferencia de las mujeres en puestos relacionados con atención social y poca por puestos relacionados con obras públicas (sólo el 3,4%)

En el A1 no están tan marcadas las preferencias como en la A2, en el cual se sigue siendo mayoría en puestos relacionados con asistencia social, sanitad, etc y menos preferencia con puestos relacionados en obras públicas.

Tabla 6.3 Puestos tipo del grupo de titulación C1, con más de 9 adscritos y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ADMINISTRATIVA/A	897	350	1247	71,9%	28,1%
EDUCADOR/A EDUCACIÓN ESPECIAL	695	77	772	90,0%	10,0%
EDUCADOR/A ESCUELA INFANTIL	244	8	252	96,8%	3,2%
EDUCADOR/A EDUCACIÓN ESPECIAL (NO PERMANENTE)	195	22	217	89,9%	10,1%
AGENTE MEDIOAMBIENTAL	30	156	186	16,1%	83,9%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓN SOCIAL	135	29	164	82,3%	17,7%
OPERADOR/A SISTEMAS INFORMÁTICOS	19	41	60	31,7%	68,3%
JEFE DE EQUIPO FISCAL Y COMPTABILIDAD	29	8	37	78,4%	21,6%
JEFE DE ZONA	3	30	33	9,1%	90,9%
JEFE DE COMARCA	0	26	26	0,0%	100,0%
JEFE DE EQUIPO ADMINISTRACIÓN	18	7	25	72,0%	28,0%
JEFE SECRETARIA DIRECTOR/A GENERAL	20	4	24	83,3%	16,7%
JEFE DE EQUIPO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	18	5	23	78,3%	21,7%
DELINKEANTE	5	17	22	22,7%	77,3%
JEFE DE EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN	14	7	21	66,7%	33,3%
JEFE DE EQUIPO INSPECCIÓN SERVICIOS SANITARIOS	9	6	15	60,0%	40,0%
JEFE DE EQUIPO CENTRO SERVEF DE OCUPACIÓN 2	9	4	13	69,2%	30,8%
JEFE DE EQUIPO ASUNTOS GENERALES	7	5	12	58,3%	41,7%
AGENTE INSPECCIÓN CONSUMO	1	10	11	9,1%	90,9%
JEFE DE EQUIPO GESTIÓN ECONÓMICA	5	6	11	45,5%	54,5%
JEFE NEG. ADMINISTRACIÓN	8	3	11	72,7%	27,3%
MAESTRO/A TALLER	4	7	11	36,4%	63,6%
AGENTE INSPECCIÓN COMERCIO	3	7	10	30,0%	70,0%
ANALISTA LABORATORIO	4	6	10	40,0%	60,0%
JEFE DE EQUIPO COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	6	4	10	60,0%	40,0%
JEFE DE EQUIPO INSPECCIÓN	6	4	10	60,0%	40,0%

En el C1, -por este orden- mayor porcentaje de mujeres en educación especial, infantil, integración social, fiscal y contabilidad, administración, servicios sanitarios, secretarías de dirección, jefaturas de equipo de administración. Minoría en agente medioambiental, operador/a sistemas informáticos, ninguna jefatura de comarca, baja el porcentaje en Jefaturas de equipo y también en puestos de inspección, tanto de comercio, como de consumo.

Tabla 6.4 Puestos tipo del grupo de titulación C2, con más de 9 adscritos y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
AUXILIAR DE GESTIÓN	1701	544	2245	75,8%	24,2%
AUXILIAR DE SERVICIOS	98	90	188	52,1%	47,9%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	72	8	80	90,0%	10,0%
AUXILIAR DE INFORMACIÓN	27	9	36	75,0%	25,0%
JEFE/A SECRETARÍA DIRECTOR/A GENERAL COCINERO/A	32	4	36	88,9%	11,1%
VIGILANTE OBRAS PÚBLICAS	16	10	26	61,5%	38,5%
JEFE/A NEG. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	7	19	26	26,9%	73,1%
JEFE/A NEG. ADMINISTRACIÓN	15	5	20	75,0%	25,0%
JEFE/A NEG. FISCAL Y CONTABILIDAD	13	6	19	68,4%	31,6%
JEFE/A NEG. COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	11	2	13	84,6%	15,4%
	9	1	10	90,0%	10,0%

En el C2 observamos que -por este orden- las mujeres son mayoría también en puestos de auxiliares de gestión o servicios, enfermería, secretarías dirección, cocina, negociados de gestión administrativa, fiscal, etc.

Claramente diferenciadas en este grupo las preferencias de las mujeres por los puestos relacionados con educación y asistencia y la prácticamente nula por agentes medioambientales o vigilantes de obras públicas. Además de los estereotipos que marcan la elección, el hecho de la disponibilidad y movilidad derivadas de su rol de encargadas del cuidado o la inseguridad para sentirse más vulnerables en puestos que comportan aislamiento ante posibles agresiones sufrieron condicionar también ésta.

Tabla 6.5 Puestos tipos de Agrupación Profesional Funcionario, con más de 9 adscritos y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
SUBALTERNO/A	851	439	1290	66,0%	34,0%
SUBALTERNO/A RESIDENTE	106	77	183	57,9%	42,1%
AYUDANTE/A RESIDENCIA/SERVICIOS	96	24	120	80,0%	20,0%
VIGILANTE	19	21	40	47,5%	52,5%
SUBALTERNO/A SUPERVISOR/A	19	15	34	55,9%	44,1%
AYUDANTE/A COCINA	24	0	24	100,0%	0,0%
LIMPIADORA/A	20	4	24	83,3%	16,7%
AYUDANTE/A COMEDOR	15	1	16	93,8%	6,3%

En la tabla 6.5. Agrupación Profesional Funcionario. Las mujeres son mayoría en todos los grupos menos en vigilante, que se mantiene equilibrado el número de mujeres-hombres. Son el 100% de la plantilla en ayudante cocina, el 93% en ayudante de comedor y el 83% en limpiadoras. Las diferencias más marcadas en ese grupo se corresponden con puestos relacionados con cocina y limpieza

Tabla 7. Distribución por cuerpos con más de cien personas adscritas y género
 Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Administrativo/a de la administración de la Generalitat	1829	759	2588	70,7%	29,3%
Auxiliar de gestión	1752	567	2319	75,5%	24,5%
Subalterno/as	1106	566	1672	66,1%	33,9%
Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	885	627	1512	58,5%	41,5%
Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat	918	101	1019	90,1%	9,9%
Superior de gestión de administración general de la administración de la Generalitat	593	341	934	63,5%	36,5%
Auxiliar de la administración de la Generalitat	374	142	516	72,5%	27,5%
Ayudante de residencia/servicios	356	44	400	89,0%	11,0%
Auxiliares de enfermería	330	32	362	91,2%	8,8%
Educación social	202	106	308	65,6%	34,4%
Especialistas en Educación Infantil de la administración de la Generalitat	284	8	292	97,3%	2,7%
Ayudante de limpieza	247	12	259	95,4%	4,6%
Agentes medioambientales	40	213	253	15,8%	84,2%
Trabajo social	191	42	233	82,0%	18,0%
Auxiliar de servicios	107	101	208	51,4%	48,6%
Ingeniería técnica agrícola	99	104	203	48,8%	51,2%
Especialistas de atención sociosanitaria de la administración de la Generalitat	149	38	187	79,7%	20,3%
Superior técnico de ingeniería en informática	71	99	170	41,8%	58,2%
Superior técnico de ingeniería agrónoma de la administración de la Generalitat	59	105	164	36,0%	64,0%
Superior de gestión en fisioterapia de la administración de la Generalitat	113	35	148	76,4%	23,6%
Superior de gestión de administración sociosanitaria de la administración de la Generalitat	114	32	146	78,1%	21,9%
Superior técnico de psicología de la administración de la Generalitat	107	38	145	73,8%	26,2%
Superior técnico de veterinaria de la administración de la Generalitat	70	75	145	48,3%	51,7%
Superior técnico de arquitectura de la administración de la Generalitat	61	79	140	43,6%	56,4%
Auxiliar de cocina	73	51	124	58,9%	41,1%
Acción social i administración de los servicios sociales	73	28	101	72,3%	27,7%
Total	10203	4345	14548	70,1%	29,9%

La tabla 7 nos muestra la distribución por cuerpos y género. El más significativo de esta es la mayor presencia de mujeres en especialista de educación infantil (97%) y especial (90,1%), auxiliar de enfermería (91%), ayudante de residencia-servicios (89%), Acción Social y administración de los servicios sociales (72,3%) y la minoría de mujeres en Agente Medioambiental (15,8%).

Marcada diferencia de preferencia en puestos relacionados con educación-asistencia y menos por puestos que implican disponibilidad, movilidad, etc.

Tabla 8. Distribución por jefaturas de diferentes niveles

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Tabla 8.1 Distribución por Secretario/a General Administrativo/a y género

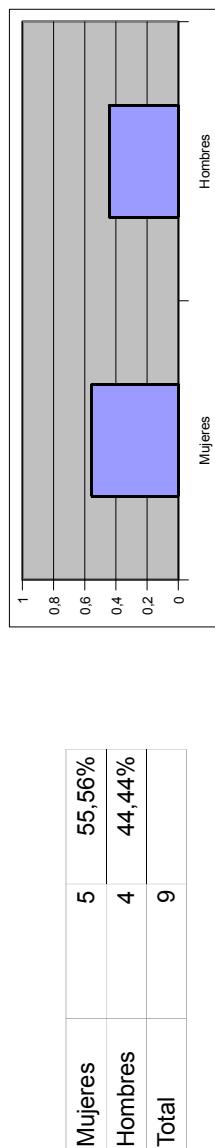


Tabla 8.2. Distribución por Subdirector/a General y género

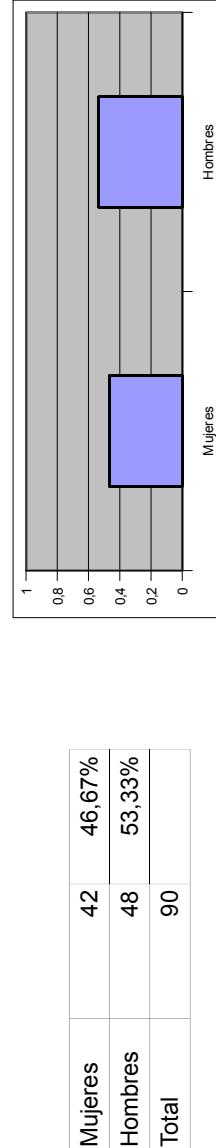


Tabla 8.3. Distribución por Jefe/a de Servicio y género

Mujeres	195	51,72%
Hombres	182	48,28%
Total	377	

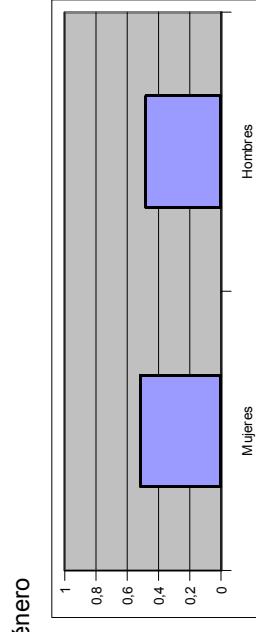
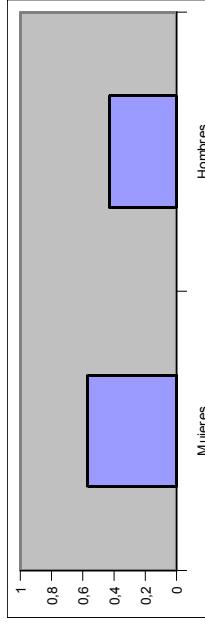


Tabla 8.4. Distribución por Jefa de Sección y género

Mujeres	515	56,97%
Hombres	389	43,03%
Total	904	



La distribución por jefaturas de diferente nivel (Tabla 8) nos muestra que, en niveles superiores, la proporción de mujeres y hombres se mantiene más o menos equilibrada en secretarías generales administrativas, subdirecciones generales o jefaturas de servicio (estas últimas ligeramente por encima del porcentaje de hombres (51,72%) y aumenta ligeramente la presencia de mujeres en jefaturas de sección (56,97%).

Tabla 8.5. Distribución por Jefe/a de Apoyo o Unidad y género

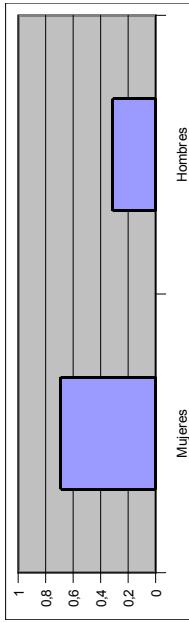


Tabla 8.6. Distribución por Jefe/a de Negociado y género

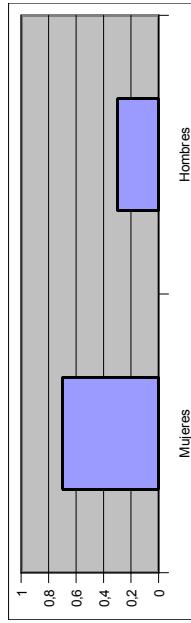
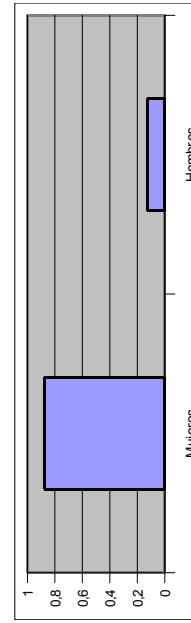


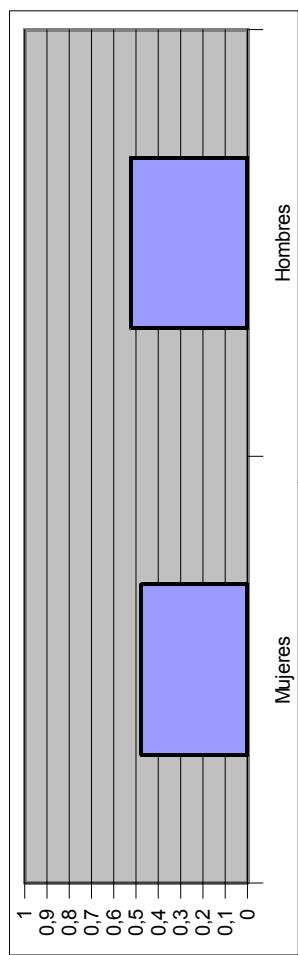
Tabla 8.7. Distribución por Jefe/a de Secretaría de Alto Cargo y género



Sube el porcentaje de mujeres en puestos de Jefaturas de Unidad y Negociado (68,96% y 69,93%) y se dispara en Jefaturas de Secretarías de alto cargo (87,37%).

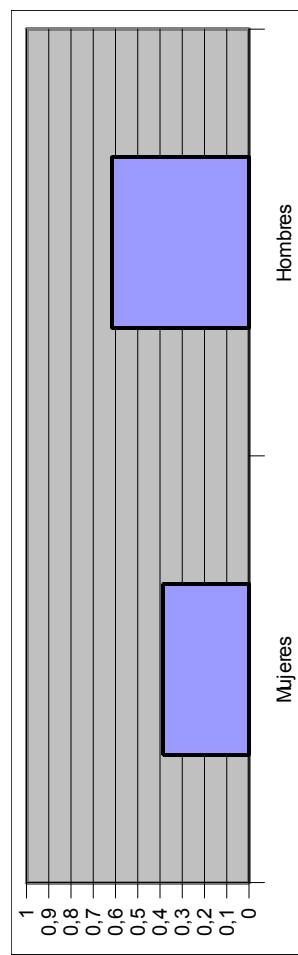
La mayoría de mujeres en el grupo C se refleja en estos datos, no se ajusta a la realidad de la plantilla. Es de destacar que se arrastran estereotipos a la hora de ocupar puestos de secretaría de alto cargo.

Tabla 8.8. Distribución por Director/a Territorial y género



Mujeres	10	47,62%
Hombres	11	52,38%
Total	21	

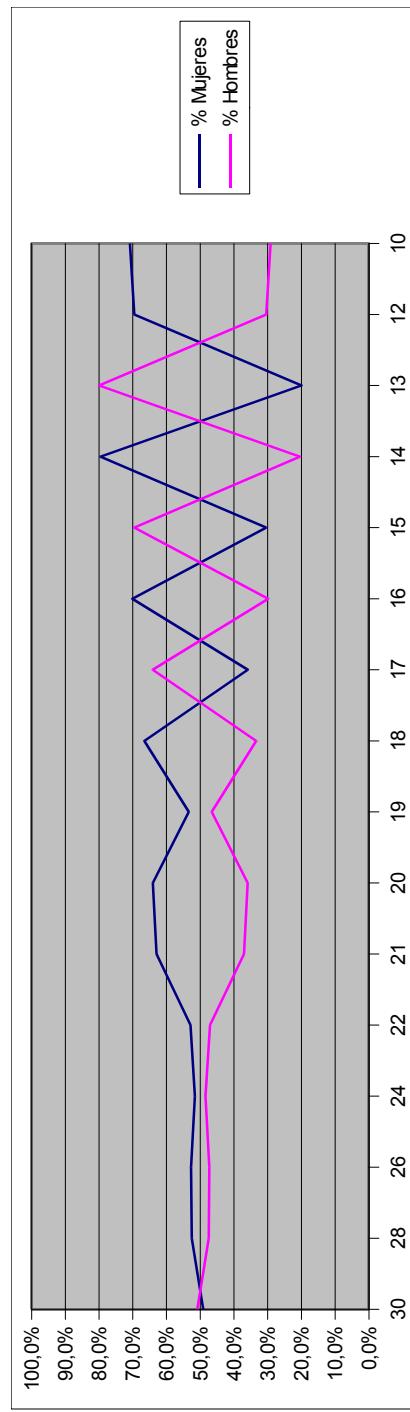
Tabla 8.9. Distribución por Secretario/a Territorial y género



Mujeres	5	38,46%
Hombres	8	61,54%
Total	13	

Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Nivel	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
30	84	87	171	49,1%	50,9%
28	136	123	259	52,5%	47,5%
26	136	122	258	52,7%	47,3%
24	638	599	1237	51,6%	48,4%
22	283	252	535	52,9%	47,1%
21	17	10	27	63,0%	37,0%
20	508	285	793	64,1%	35,9%
19	196	171	367	53,4%	46,6%
18	849	426	1275	66,6%	33,4%
17	135	241	376	35,9%	64,1%
16	944	402	1346	70,1%	29,9%
15	14	32	46	30,4%	69,6%
14	228	588	2876	79,6%	20,4%
13	1	4	5	20,0%	80,0%
12	2381	1043	3424	69,5%	30,5%
10	1819	748	2567	70,9%	29,1%



La tabla 9 (distribución por nivel competencial y género) muestra una presencia equilibrada del nivel 22 al 30, aumenta considerablemente en los niveles 16, 18 y 20 (más doble en cada uno) y también en los niveles 10, 12 y 14 (70%, 69,5% y 79,6%). Pero -como en otros- la mayor presencia de mujeres en el total de la plantilla se refleja en la distribución por niveles.

Tabla 10. Distribución por Relación Jurídica y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Personal Funcionario	9368	4687	14055	66,7%	33,3%
Personal Laboral	1236	648	1884	65,6%	34,4%
	10604	5335	15939	66,5%	33,5%

Este número mayor de mujeres del total de la plantilla también se repercute en la distribución por relación jurídica y género (mesa 10), que nos muestra mayoría de mujeres en funcionariado y personal laboral.

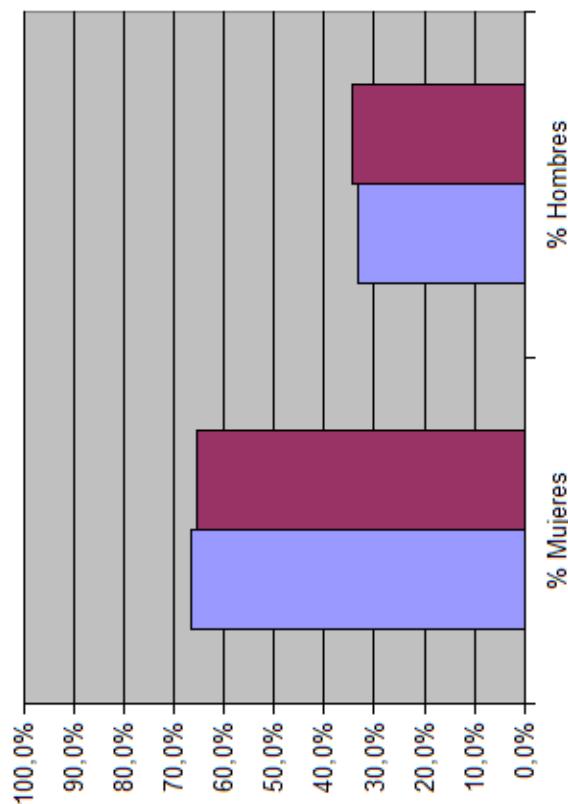
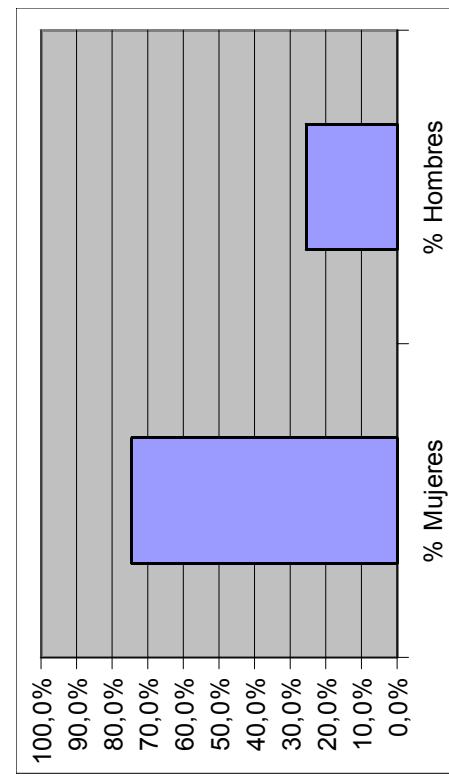


Tabla 11. Distribución de Temporalidad y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016



La tabla 11, distribución por temporalidad y género, muestra un mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres (74,5%)

Este es uno de los mayores problemas que tiene hoy día nuestra administración (la interinidad) y las mujeres son protagonistas.

Tabla 12. Distribución por Territorialidad y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Alicante	2767	1239	4006	69,1%	30,9%
Castellón	1309	594	1903	68,8%	31,2%
Valencia	6417	3398	9815	65,4%	34,6%
	10493	5231	15724	66,7%	33,3%

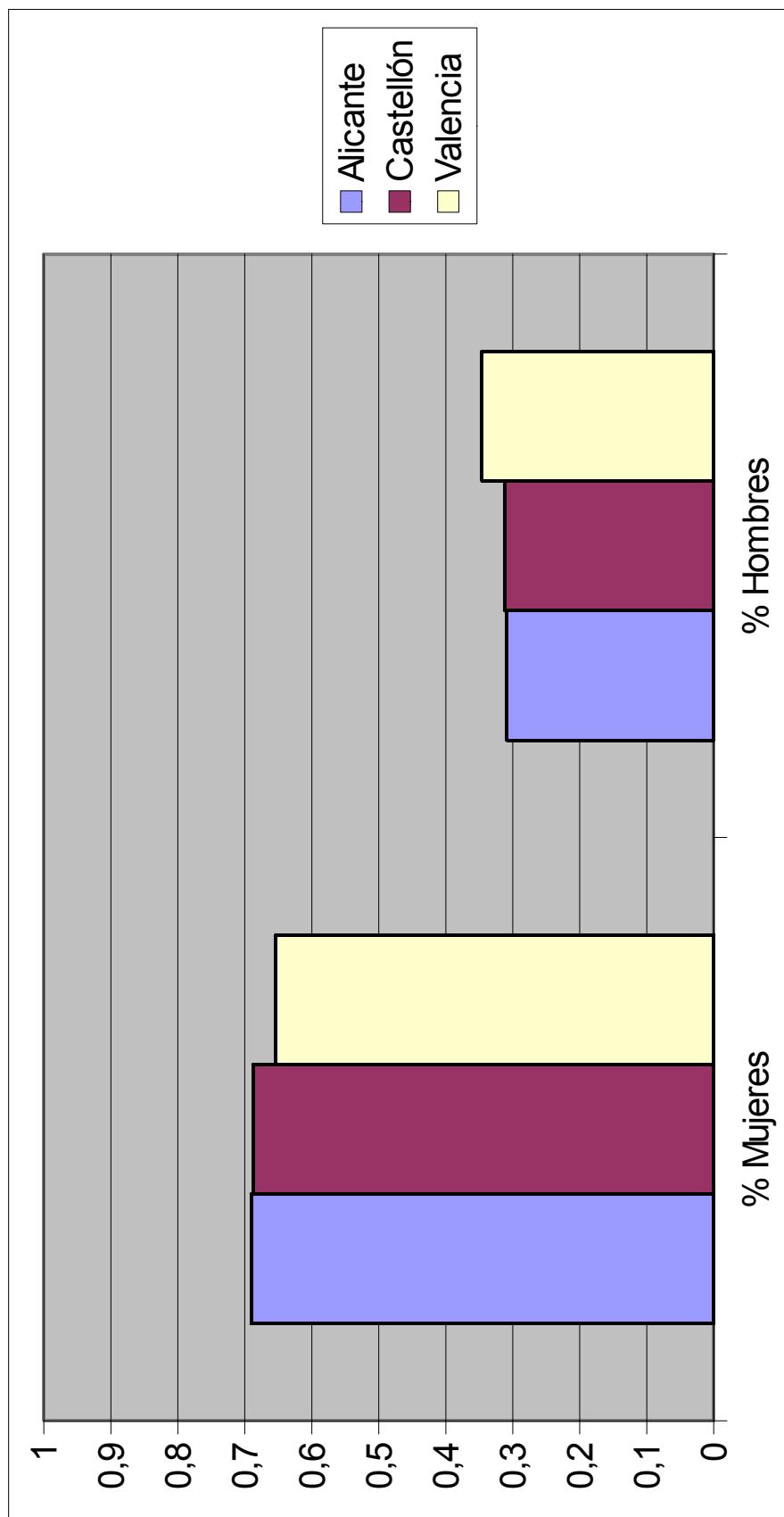


Tabla 13. Reducciones de Jornada sin deducción de retribuciones

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

Guardia legal menor o familiar		Atención directa persona con diversidad funcional						Larga o crónica enfermedad				Violencia sobre la mujer			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
567	102	669	84,8%	15,2%	269	99	368	73,1%	26,9%	631	238	869	72,6%	27,4%	1

Tabla 14. Flexibilidad de jornada

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

FLEXIBILIDAD DE UNA HORA DIARIA: Art. 15.1.a) Decreto 175/2006															
Personas de 65 años o mayores de la mencionada edad, que requieren una especial dedicación permanente, de la mencionada edad															
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
106	28	134	79,1%	20,9%	411	126	537	76,5%	23,5%	37	13	50	74,0%	26,0%	1
FLEXIBILIDAD DE DOS HORAS DIARIAS: Art. 15.1.a) (último inciso: familias monoparentales) Decreto 175/2006															
Personas de 65 años o mayores de la mencionada edad, que requieren una especial dedicación permanente, de la mencionada edad															
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
4	0	4	100,0%	0,0%	22	3	25	88,0%	12,0%	0	0	0	0	0	1
FLEXIBILIDAD DE DOS HORAS DIARIAS: Art. 15.1.b)-15.c) I 15.1.d) Decreto 175/2006															
Hijos o hijas, o niños o niñas en acogida, preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar los horarios															
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
1	0	1	100,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Estas tablas muestran que las mujeres siguen siendo las que piden las reducciones para cuidado de menores y larga enfermedad o crónica (cuidado 84%, atención 73%, enfermedad crónica 72%), y también las que se acogen a la flexibilidad de jornada -tanto una hora, como de dos- para la atención a mayores de 65, descendientes menores de 13 años y familiares con enfermedad grave o diversidad funcional. Podríamos resaltar que en la flexibilidad por atención a familiares mayores de 65 años, tanto de una hora, como de dos, el 100% de las solicitantes son mujeres, pero en el primer caso nada más hablamos de cuatro solicitudes y en el segundo de una.

En todo caso, los datos constatan que las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado de familiares, tanto ascendentes, como descendientes.

Tabla 15. Permisos con retribución

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

PERMISO POR PATERNIDAD			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
112	112	0,0%	100,0%

PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
263	12	275	95,6%

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
1	0	1	100,0%

PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
4	1	5	80,0%

PERMISO POR VISITA MÉDICA -Art. 31 Decreto 175/2006			
Mujeres	Hombres	Total	% Hombres
9650	35731	73,0%	27,0%

PERMISO POR ACOMPAÑAR A PERSONAS MENORES, ANCIANAS O CON DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A SU CARGO -Art. 31 Decreto 175/2006			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
950	289	1239	76,7%

PERMISO POR CURSOS, CONGRESOS, JORNADAS -Art. 37-40 Decreto 175/2006			
Mujeres	Hombres	Total	% Hombres
3723	2575	6298	59,1%

PERMISO POR VIOLENCIA (NO ASISTENCIA JUSTIFICADA) -Art. 20.5 Decreto 175/2006			
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
0	0	0	0

PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO -Art. 22 Decreto 175/2006-			
Mujeres	Hombres	Total	% Hombres
143	73	216	66,2%

PERMISO POR TÉCNICAS PRENATALES -Art. 23 Decreto 175/2006			
Mujeres	Hombres	Total	% Hombres
54	36	90	60,0%

PERMISO POR ACUMULACIÓN LACTANCIA -Art. 48.f) TRLBEP			
Mujeres	Hombres	Total	% Hombres
274	19	293	93,5%

La tabla 15, permisos retribuidos, muestra que son más mujeres las que piden el permiso por visita médica 73%, lo cual da para analizar en otro punto correspondiente a la vigilancia de la salud

Mayor porcentaje de mujeres también en permisos para acompañar a menores, mayores o personas con diversidad funcional a cargo, técnicas prenatales, matrimonio y acumulación de lactancia

Tabla 16. Salud laboral

Fuente: Consellerías/Organismos - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

AUSENCIAS POR I.T. - ENFERMEDAD COMÚN

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
6046	1775	7821	77,3%	22,7%

AUSENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
728	173	901	80,8%	19,2%

ACCIDENTES DE TRABAJO POR GRUPOS

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A	1	1	2	50,0%	50,0%
A1	44	12	56	78,6%	21,4%
A2	51	15	66	77,3%	22,7%
B	28	1	29	96,6%	3,4%
C	48	15	63	76,2%	23,8%
C1	145	34	179	81,0%	19,0%
C2	116	28	144	80,6%	19,4%
D	100	17	117	85,5%	14,5%
APF	122	17	139	87,8%	12,2%
E	54	15	69	78,3%	21,7%
Total	709	155	864	82,1%	17,9%

Tabla 17. Vigilancia de la salud
Fuente: INVASSAT - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

VIGILANCIA DE LA SALUD

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
0	0	0	0	0

En cuanto a ausencias por enfermedad común, son más en las mujeres. Los motivos pueden derivar en gran parte de la mayor precariedad en salud en cuanto a enfermedades musculo-esqueléticas por las jornadas múltiples de trabajo, pero también -por otra parte- por ser encargadas del cuidado de menores/mayores y recurrir a estas ausencias cuando no se tiene posibilidad de otro permiso

Tabla 18. Formación por grupo de titulación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos del año 2015

Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	1286	971	2257	57,0%	43,0%
A2	1272	737	2009	63,3%	36,7%
C1	2721	972	3693	73,7%	26,3%
C2	1866	652	2518	74,1%	25,9%
APF	807	35	842	95,8%	4,2%
Total	7952	3367	11319	70,3%	29,7%

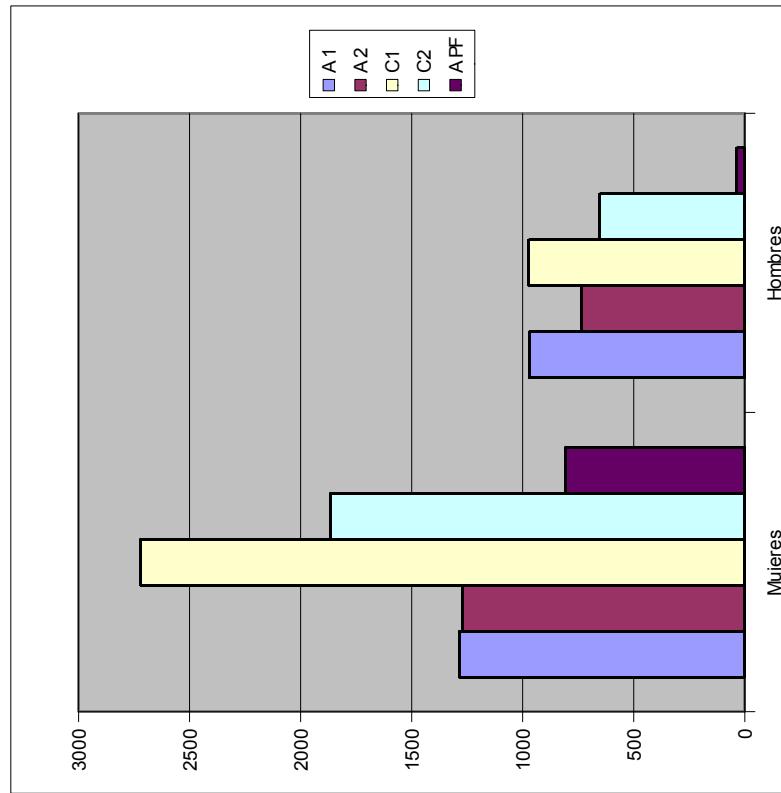


Tabla 19. Formación en "Área social e igualdad"

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos del año 2015

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
261	743	1004	26,0%	74,0%

Tabla 20. Formación en habilidades directivas

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos del año 2015

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
49	53	102	48,0%	52,0%

Con respecto a los cursos de formación, en todos los grupos de titulación, las mujeres son mayoritariamente las que solicitan los cursos de formación. En la formación de habilidades directivas el porcentaje entre mujeres y hombres está bastante equilibrado, no obstante es curioso el mayor porcentaje (74%) de hombres que realizan la formación dentro del área social e igualdad. En cuanto a grupos de titulación, a medida que vamos bajando de grupo, aumenta la presencia de mujeres. Significativa la mayoría del 95,8% de mujeres que piden cursos, respecto del 4,2% de los hombres.

Tabla 21. Representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 23 de mayo de 2016

	UGT-PV			CC.OO-PV			CSI-F			INTERSINDICAL			FSES			TOTALES		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
MGNI	1	3	0	3	1	2	1	2	1	1	1	1	4	11	26,7%	73,3%		
MGNII	0	3	3	0	1	2	1	3	1	1	1	1	6	9	40,0%	60,0%		
COPASESA	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	4	4	4	50,0%	50,0%		
COFOR	0	3	1	1	2	0	0	3	0	2	3	9	2	3	25,0%	75,0%		
COPAFORLO	1	2	2	1	0	1	-	-	-	-	3	4	-	3	42,9%	57,1%		
MSFP	1	3	1	1	2	1	2	1	1	-	-	6	6	6	50,0%	50,0%		
C.S. SEG Y SALUD	1	1	1	1	0	2	2	0	-	-	-	-	4	4	50,0%	50,0%		
CMEPT	0	2	1	1	1	1	0	1	0	1	-	-	2	5	28,6%	71,4%		
M.T. EDUCACIÓN	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	-	-	1	3	25,0%	75,0%		
TOTALES	5	19	10	10	8	9	7	12	3	4	33	55						
PORCENTAJES	20,83%	79,17%	50,00%	50,00%	47,06%	52,94%	36,84%	63,16%	42,86%	57,14%	37,50%	62,50%						

Tabla 22. Representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 23 de mayo de 2016

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN POR GÉNERO

FOROS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
MGNI	6	6	12	50,0%	50,0%
MGNII	6	6	12	50,0%	50,0%
COPASESA	5	3	8	62,5%	37,5%
COFOR	4	5	9	44,4%	55,6%
COPAFORLO	4	4	8	50,0%	50,0%
MSFP	3	10	13	23,1%	76,9%
C.S. SEG Y SALUD	3	4	7	42,9%	57,1%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
M.T. EDUCACIÓN	2	4	6	33,3%	66,7%
TOTALES	35	45	80		

SIGLAS UTILIZADAS EN LOS LISTADOS

MGNI:	Mesa General de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral
MGNII:	Mesa General de negociación del personal funcionario y estatutario
COPASESA:	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo
COFOR:	Comisión de Formación
COPAFORLO:	Comisión Paritaria de Formación local
MSFP:	Mesa Sectorial de la Función Pública
C.S. SEG Y SALUD:	Comisión Sectorial de Seguridad y Salud
CMEPT:	Comisión Mixta de Estudios de Puestos de trabajo
M.T. EDUCACIÓN:	Mesa Técnica de Educación

A la vista de las tablas 21 y 22 se constata una mayor presencia de mujeres entre los representantes sindicales y de la administración en los diferentes órganos de representación

Tabla 23. Provisión de puestos por sistema de libre designación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

Años	PARTICIPANTES			ADJUDICADOS						ORGANO TÉCNICO					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2014	159	177	336	47,32%	52,68%	119	106	225	52,89%	47%	357	242	599	60%	40,4%
2015	90	53	143	62,94%	37,06%	41	25	66	62,12%	38%	140	80	220	64%	36,4%
2016	107	72	179	59,78%	40,22%	47	34	81	58,02%	42%	208	102	310	67%	32,9%

Tabla 24. Procesos de provisión de puestos funcionariales (comisión de servicios, adscripción provisional, reingresos)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

Años	PARTICIPANTES			ADJUDICADOS						ORGANO TÉCNICO						
	Subgrupos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2014	A1	226	180	406	55,7%	44,3%	55,7%	44,3%	106	61,6%	38,4%	170	126	296	55,7%	44,3%
2014	A2	170	106	276	61,6%	38,4%	61,6%	38,4%	151	63,4%	36,6%	262	115	377	63,4%	36,6%
2014	C1	262	151	413	63,4%	36,6%	63,4%	36,6%	90	74,9%	25,1%	268	143	411	74,9%	25,1%
2014	C2	268	90	358	74,9%	25,1%	74,9%	25,1%	42	66,7%	33,3%	28	14	42	66,7%	33,3%
2014	APF	368	346	714	51,5%	48,5%	51,5%	48,5%	100	68,5%	31,5%	217	191	398	68,5%	31,5%
2015	A1	279	138	417	66,9%	33,1%	66,9%	33,1%	138	77,1%	22,9%	279	140	419	77,1%	22,9%
2015	C2	263	78	341	77,1%	22,9%	77,1%	22,9%	84	57,5%	42,5%	263	78	341	77,1%	22,9%
2015	APF	42	31	73	53,6%	46,4%	53,6%	46,4%	121	66,7%	33,3%	42	31	73	57,5%	42,5%
2016	A1	140	121	261	46,4%	53,6%	46,4%	53,6%	106	71,2%	28,8%	151	55	206	73,3%	26,7%
2016	A2	106	53	159	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	177	28,8%	71,2%	126	51	178	28,8%	71,2%
2016	C1	151	55	206	73,3%	26,7%	73,3%	26,7%	19	61,3%	38,7%	19	12	31	61,3%	38,7%
2016	C2	126	51	177	71,2%	28,8%	71,2%	28,8%	126	61,3%	38,7%	126	51	177	71,2%	28,8%
2016	APF	19	12	31	38,7%	61,3%	38,7%	61,3%	19	61,3%	38,7%	19	12	31	38,7%	61,3%

Con respecto a la provisión de puestos de trabajo, la tabla 23, Libre Designación, el porcentaje de mujeres en lugares provistos por este sistema en los años 2014, 2015 y 2016 muestra un aumento en los años y también que son más mujeres las participantes, por lo que es lógico que también sean más a las que se adjudican.

En la 24, provisión por comisión de servicios, adscripción provisional y reingresos, mayor porcentaje de mujeres en todos los grupos. También mayoría en Nombramiento funcionarias interinas de urgencia, tabla 25.

Tabla 25. Nombramiento personal funcionario interino de urgencia

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

Año	Subarupos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2014	A1	94	51	145	64.8%	35.17%
2014	A2	447	93	540	82.8%	17.2%
2014	C1	579	114	693	83.5%	16.5%
2014	C2	932	162	1094	85.2%	14.8%
2014	APF	804	191	995	80.8%	19.2%
2015	A1	89	40	129	69.0%	31.0%
2015	A2	620	119	739	83.9%	16.1%
2015	C1	662	151	813	81.4%	18.6%
2015	C2	1009	171	1180	85.5%	14.5%
2015	APF	920	244	1164	79.0%	21.0%
2016	A1	55	23	78	70.5%	29.5%
2016	A2	257	53	310	82.9%	17.1%
2016	C1	260	43	303	85.8%	14.2%
2016	C2	355	68	423	83.9%	16.1%
2016	APF	285	92	377	75.6%	24.4%

Tabla 26. Movilidad por motivos de salud

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

Año	Subarupos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2014	A2	1	1	2	50.0%	50.00%
2014	C1	2	1	3	66.7%	33.33%
2014	C2	3	1	4	75.0%	25.00%
2014	APF	26		26	100.0%	
2015	A1		1	1		100.00%
2015	A2	6	1	7	85.7%	14.29%
2015	C1	6		6	100.0%	
2015	C2	4	2	6	66.7%	33.33%
2015	APF	25	3	28	89.3%	10.71%
2016	A2		1	1		100.00%
2016	C1	3		3	100.0%	
2016	C2	1		1	100.0%	
2016	APF	13		13	100.0%	

Tabla 26.1. Movilidad por motivos de salud de 01/05/2014 a 31/12/2014
 Fuente: Dirección General de la Función Pública

Año	Edad	Cuerpo	Cuerpo1				% Mujeres	% Hombres	% Total
			Mujeres	Hombres	Total	Mujeres			
2014	44	C2-01-01	Auxiliar de gestión			1	1	100,0%	100,0%
2014	47	APF-01-01	Subalternos/as			2	2	100,0%	100,0%
2014	48	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	49	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	50	APF-01-01	Subalternos/as			2	2	100,0%	100,0%
2014	51	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	53	C1-03	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat			1	1	100,0%	100,0%
2014	53	C1-13-03	Agentes medioambientales			1	1	100,0%	100,0%
2014	54	APF-01-01	Subalternos/as			4	4	100,0%	100,0%
2014	54	C2-01-02	Auxiliar de servicios			1	1	100,0%	100,0%
2014	55	C2-01-02	Auxiliar de servicios			1	1	100,0%	100,0%
2014	56	APF-01-01	Subalternos/as			4	4	100,0%	100,0%
2014	58	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	59	A2-16-02	Educación social			1	1	100,0%	100,0%
2014	59	APF-01-01	Subalternos/as			2	2	100,0%	100,0%
2014	60	A2-16-02	Educación social			1	1	100,0%	100,0%
2014	60	APF-01-01	Subalternos/as			2	2	100,0%	100,0%
2014	61	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	61	C2-01-02	Auxiliar de servicios			1	1	100,0%	100,0%
2014	62	APF-01-01	Subalternos/as			2	2	100,0%	100,0%
2014	63	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	64	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	65	APF-01-01	Subalternos/as			1	1	100,0%	100,0%
2014	65	C1-01	Administrativo/a de la administración de la Generalitat			32	3	35	91,4% 8,6%

Tabla 26.2. Movilidad por motivos de salud año 2015
 Fuente: Dirección General de la Función Pública

Año	Edad	Cuerpo		Cuerpo1	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2015	36	A2-20	Superior de asección en fisioterapia de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	39	A2-16-03	Trabajo social		1		1	100.0%	
2015	40	A2-20	Superior de asección en fisioterapia de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	41	A2-20	Superior de asección en fisioterapia de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	43	A2-19	Superior de asección de la administración sociosanitaria de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	45	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	2	50.0%	50.0%
2015	48	C1-03	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	49	C2-01-02	Auxiliar de servicios		1		1	100.0%	
2015	50	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	50	C2-01-02	Auxiliar de servicios		1		1	100.0%	
2015	51	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	51	C1-12	Especialistas de atención sociosanitaria de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	52	APF-01-01	Subalternos/as		2		2	100.0%	
2015	53	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	54	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	54	C2-01-01	Auxiliar de asección		1		1	100.0%	
2015	54	C2-01-02	Auxiliar de servicios		1		1	100.0%	
2015	55	A1-01	Superior técnico/a de administración general de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	55	APF-01-01	Subalternos/as		4		4	100.0%	
2015	55	C2-01-01	Auxiliar de asección		1		1	100.0%	
2015	56	APF-01-01	Subalternos/as		2	1	3	66.7%	33.3%
2015	57	APF-01-01	Subalternos/as		2		2	100.0%	
2015	57	APF-01-03	Vigilante		1		1	100.0%	
2015	58	A2-16-03	Trabajo social		1		1	100.0%	
2015	58	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	58	C1-12	Especialistas de atención sociosanitaria de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	59	A2-16-02	Educación social		1		1	100.0%	
2015	59	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	59	APF-01-03	Vigilante		1		1	100.0%	
2015	59	C1-03	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat		1		1	100.0%	
2015	60	APF-01-01	Subalternos/as		1		1	100.0%	
2015	61	APF-01-01	Subalternos/as		4		4	100.0%	
2015	61	C2-01-02	Auxiliar de servicios		1		1	100.0%	

2015	62	APF-05-01	Ayudante de residencia/servicios		1	1	100,0%
2015	62	C1-01	Administrativo/a de la administración de la Generalitat		1	1	100,0%
2015	63	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%
2015	64	C1-03	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat		1	1	100,0%

Tabla 26.3.Movilidad por motivos de salud de 01/01/2016 a 31/03/2016

Fuente: Dirección General de la Función Pública

Año	Edad	Cuerpo	Cuerpo1	Mujeres			% Hombres	% Mujeres
				Hombres	Total	Mujeres		
2016	42	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	50	APF-01-01	Subalternos/as		2	2	100,0%	100,0%
2016	53	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	53	C2-01-01	Auxiliar de gestión		1	1	100,0%	100,0%
2016	54	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	55	APF-01-01	Subalternos/as		3	3	100,0%	100,0%
2016	55	C1-01	Administrativo/a de la administración de la Generalitat		1	1	100,0%	100,0%
2016	56	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	57	C1-04	Especialistas en Educación Infantil de la administración de la Generalitat		1	1	100,0%	100,0%
2016	58	A2-16-03	Trabajo social		1	1	100,0%	100,0%
2016	58	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	60	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	62	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	64	APF-01-01	Subalternos/as		1	1	100,0%	100,0%
2016	65	C1-01	Administrativo/a de la administración de la Generalitat		1	1	100,0%	100,0%
					17	18	94,4%	5,6%

Tabla 27.Movilidad por motivos de violencia de género

Fuente: Dirección General de la Función Pública – Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

VIOLÈNCIA DE GÈNERE INTERADMINISTRATIVA		VIOLÈNCIA DE GÈNERE INTRAADMINISTRATIVA	
		Dones	Dones
		0	0

En cuanto a la movilidad por motivos de salud, tablas 26, 26.1, 26.2 y 26.3, muestran un mayor porcentaje de mujeres en los años 2014, 2015 y 2016, siendo los más altos en el subgrupo C1 y APF.
 En el C1 las solicitudes son de educadoras de infantil o especial, especialistas en atención sociosanitaria o administrativas, y en APF subalternos/as en su mayoría y alguna de vigilante.

Tabla 28. Distribución por antigüedad y género (intervalos de 5 años)

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Menos de 5	1665	633	2298	72,5%	27,5%
de 6 a 10	1176	404	1580	74,4%	25,6%
de 11 a 15	1393	617	2010	69,3%	30,7%
de 16 a 20	1147	488	1635	70,2%	29,8%
de 21 a 25	1827	1007	2834	64,5%	35,5%
de 26 a 30	1188	1788	2976	39,9%	60,1%
de 31 a 35	960	665	1625	59,1%	40,9%
de 36 a 40	420	203	623	67,4%	32,6%
mayor de 40	245	133	378	64,8%	35,2%
TOTALES	10021	5938	15959	62,8%	37,2%

Tabla 29. Distribución por puestos con horario menor del cién por ciento y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ADMINISTRATIVO/A		1		1	100,0%	
AYUDANTE/A COCINA		1		1	100,0%	
AUXILIAR DE GESTIÓN		2	1	3	66,7%	33,3%
AUXILIAR DE ENFERMERIA		8	1	9	88,9%	11,1%
AUXILIAR O.E.E.		1		1	100,0%	
EDUCADOR/A EDUCACIÓN ESPECIAL		64	1	65	98,5%	1,5%
ESPECIALISTA TALLER		1	1	1	100,0%	
FISIOTERAPEUTA		14	4	18	77,8%	22,2%
ENFERMERO/A		6	2	8	75,0%	25,0%
MÉDICO/A		2	1	3	66,7%	33,3%
LIMPIADOR/A		19	1	20	95,0%	5,0%
SUBALTERNO/A		10	14	24	41,7%	58,3%
TÉC.ADMINISTRACIÓN		1	1	100,0%	0,0%	
TÉC. GESTIÓN DEL DEPORTE		1	1	100,0%	0,0%	
TRABAJADOR/A SOCIAL		2	2	100,0%	0,0%	
VIGILANTE/A		1	1	100,0%	0,0%	
TOTALES		131	28	159	82,4%	

En cuanto a distribución por antigüedad y género (tabla 28) las mujeres en todos los tramos tienen más antigüedad en la administración, excepto en el tramo entre 26 y 30 años.
 La media de antigüedad total de las mujeres es de un 62,8% por sobre de la de los hombres.

La 29, distribución por puestos de trabajo con horario menor al cién por ciento y no de horario. Mayor porcentaje (82,4%) de mujeres con reducción horaria, lo cual está relacionada con el rol de encargadas de la cuidado, tanto menores, como de mayores y personas con diversidad funcional

Tabla 30. Resoluciones de reducción de jornada con deducción de retribuciones y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Cuidado directo de personas con diversidad funcional	10	1	11	90,9%	9,1%
Guardia legal de menor o familiar	181	9	190	95,3%	4,7%
Enfermedad larga o crónica	0	0	0		
Otras (jornada de 9 a 2)	6	1	7	85,7%	14,3%
Por violencia de género	0	0	0		
	197	11	208	94,7%	5,3%

Tabla 30.1. Resoluciones de Licencia sin retribución i género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Licencias sin retribución	939	142	1081	86,9%	13,1%

Tabla 30.2. Resoluciones de excedencia por conciliación y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIVO DE LA REDUCCIÓN	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Por cuidado de familiares	5	1	6	83,3%	16,7%
Por cuidado de hija o hijo	37	5	42	88,1%	11,9%
Por violencia de género	0	0	0		
TOTALES	42	6	48	87,5%	12,5%

En cuanto a reducciones de jornada por cuidado de familiar o violencia de género (mesa 30), licencia sin retribución (mesa 30.1), excedencia por conciliación (mesa 30.2), lo que se ha dicho en relación a las datos de las tablas 13 y 14, reducciones y flexibilidad de jornada por los mismos temas, la cuidado de ascendientes y descendientes recae mayoritariamente en las mujeres, lo cual se refleja en las cifras: 197 mujeres han solicitado reducción de jornada por cuidado, frente d'11 hombres. El mismo en las licencias sin retribución, donde las mujeres representan el 86,9%, quizá que en muchos casos también para cuidado de menores o mayores.

Como violencia de género no hay datos, lo cual como siempre decimos, no indica que no existan los casos, sino la dificultad de computarlos, ya que las mismas mujeres en situación de maltrato no quieren a que se sepa.

Tabla 30.3. Resoluciones de Jubilaciones y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIVO	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Por incapacidad o invalidez permanente	76	37	113	67,3%	32,7%
Anticipada	3	2	5	60,0%	40,0%
Forzosa	232	210	442	52,5%	47,5%
Voluntaria	126	80	206	61,2%	38,8%

Tabla 30.4. Resoluciones de Cese por defunción y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 1/05/2014 a 31/03/2016

MOTIVO	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Cese por defunción	14	17	31	45,2%	54,8%

La tabla 30.3, resoluciones de jubilación y género, nos muestra mayor porcentaje de jubilación en todos los supuestos.

La jubilación de las mujeres por incapacidad representa un (67,3%), lo cual puede denotar una mayor precariedad de la salud relacionada con las múltiples jornadas de trabajo y la carga de algunos lugares, con la correspondiente incidencia en los dos casos en la salud músculo esquelética o en otras. Sin embargo, se trata de un dato de acuerdo con el mayor número de mujeres que presta servicios a la administración del Consell.

Según la tabla 30.4, es menor el porcentaje de ceses por defunción en las mujeres, lo cual se corresponde con la realidad de mayor esperanza de vida. Aunque también con una salud más precaria, como hemos apuntado arriba.

Tabla 31. Participación en pruebas selectivas

Fuente: Dirección General de la Función Pública

Número de personas presentadas a las convocatorias de empleo público convocadas por la Generalitat desde el año 2014 hasta el 23 de mayo de 2016.

OFERTA 2010

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A1. Téc Seguridad y Salud	Turno libre	30	53	83	36%	64%
	Promoción Interna		4	4		100%
Subgrupo C1. Agente Medioambiental	Turno libre	13	107	120	11%	89%
	Promoción Interna		1	1		100%
Total		416	165	581	72%	28%

OFERTA 2014

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A2. Inspectores/as Tributos	Turno libre	241	125	366	66%	34%
	Diversidad Funcional	6	8	14	43%	57%
Subgrupo C1. Operador/a Sistemas Informáticos	Turno libre	6	33	39	15%	85%
	Promoción Interna			0		
Subgrupo C1. Administración general	Promoción interna diversidad funcional	18	7	25	72%	28%
	Total	643	289	932	69%	31%

OFERTA 2015

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A2. Inspectores/as Tributos	Turno libre	197	105	302	65%	35%
	Promoción Interna	3	3	6	50%	50%
Total		200	108	308	65%	35%
	TOTAL GENERAL	1.259	562	1.821	69%	31%

Con respecto a la participación pruebas selectivas (Mesa 31) en el período 2010-2016, en todas las ofertas (2010, 2014, 2015) la participación femenina es superior. En cuanto a subgrupos, destacar la poca presencia en agente medioambiental u operadora sistemas informáticos y la mayoría en educadora infantil, TEMEN, Integración... como decía en las tablas correspondientes a puestos de trabajo tipo (Tablas 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5).

Tabla 32. Personas Aprobadas en pruebas selectivas por cuerpos y escalas
 Fuente: Dirección General de Función Pública
 OFERTA 2010

Cuerpos		Turno acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A1. A. General	Turno libre	7	1		8	88%	13%
	Promoción interna	1	1		2	50%	50%
Subgrupo A2. A. General	Turno libre	3	2		5	60%	40%
	Diversidad funcional		1	1	1		100%
Subgrupo C2 . A. General	Promoción interna	2			2	100%	
	Turno libre	5	3		8	63%	38%
Subgrupo A1. Psicólogos/as	Diversidad funcional		1	1	1		100%
	Promoción interna		1	1	1		100%
Subgrupo A1. Ing. Montes	Turno libre	1			1	100%	
	Promoción interna	1			1	100%	
Subgrupo A2. T.M. Especialista Menores	Turno libre	1			1	100%	
	Promoción interna	1			1	100%	
Subgrupo C1. Educador/a E. Especial	Turno libre	2			2	100%	
	Promoción interna	1	1		2	50%	50%
Subgrupo C1. Esp. Integración Social	Turno libre	2			2	100%	
	Promoción interna		1	1	1		100%
TOTAL		28	13	41	68%	32%	

La relación de personas aprobadas en las pruebas selectivas (mesa 32), correspondiente al año 2010 muestran un mayor porcentaje también de mujeres (68%), reflejo también del mayor número de mujeres participantes.

Tabla 33. Órganos técnicos de selección

Fuente: Dirección General de Función Pública

OFERTA 2010	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A1. Téc Seguridad y Salud	2	8	10	20%	80%	
Subgrupo A2. T.M. Especialista Menores	7	3	10	70%	30%	
Subgrupo C1. Esp. Integración Social	6	4	10	60%	40%	
Subgrupo C1. Agente Medioambiental	3	7	10	30%	70%	
Total	18	22	40	45%	55%	

OFERTA 2014	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A2. Inspectores/as Tributos	6	4	10	60%	40%	
TOTAL	24	26	50	48%	52%	

Respecto a la tabla 33, órganos técnicos de selección, se mantiene la paridad(55%-45%).

Tabla 34. Distribución por Sector General, Cuerpo y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Sector	Cuerpo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
GENERAL	Administrativo/a de la administración de la Generalitat	1829	759	2588	70,67%	29,33%
GENERAL	Auxiliar de gestión	1752	567	2319	75,55%	24,45%
GENERAL	Auxiliar de la administración de la Generalitat	374	142	516	72,48%	27,52%
GENERAL	Auxiliar de servicios	107	101	208	51,44%	48,56%
GENERAL	Conducción de vehículos de altos cargos	4	84	88	4,55%	95,45%
GENERAL	Conducción i mecánica de vehículos	1	41	42	2,38%	97,62%
GENERAL	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat	1	0	1	100,00%	0,00%
GENERAL	Superior de gestión de administración general de la administración de la Generalitat	592	340	932	63,52%	36,48%
GENERAL	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	806	536	1342	60,06%	39,94%
GENERAL/DOCENT	Personal Docente e Investigador Universidades Públicas	1	1	2	50,00%	50,00%
GENERAL/DOCENT	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	3	1	4	75,00%	25,00%
GENERAL/JUSTICIA	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	0	1	1	0,00%	100,00%
GENERAL/SANITARI	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	2	0	2	100,00%	0,00%
TOTALES		5472	2573	8045	68,02%	31,98%

La distribución por sectores, cuerpo y género (tablas 34, 35, 36 , y 37) sigue reflejando todo lo que se ha dicho en cuanto a distribución de mujeres y hombres según puestos de trabajo relacionados con la asistencia, educación, sanidad, sectores.

Así, a modo de ejemplo: Auxiliar de enfermería (330 mujeres frente a 32 hombres), Educación Social (202-106), Ayudante de limpieza (247-12), Ayundante de residencia (356-44). Pero Agente Medioambiental (213 hombres frente a 73 mujeres) o Conductor (84-4).

Tabla 35. Distribución por Sector Especial, Cuerpo y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Sector	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESPECIAL Acción social y administración de los servicios sociales		73	28	101	72,28%	27,72%
ESPECIAL Administración del medio ambiente		32	40	72	44,44%	55,56%
ESPECIAL Abogacía de la Generalitat		40	24	64	62,50%	37,50%
ESPECIAL Agentes medioambientales		40	213	253	15,81%	84,19%
ESPECIAL Auxiliar de cocina		73	51	124	58,87%	41,13%
ESPECIAL Auxiliar de laboratorio		5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de carpintería		1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de fontanería		1	8	9	11,11%	88,89%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de almacén		3	2	5	60,00%	40,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de cerrajería			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de mecánica			3	3	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de pintura		1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de electricidad			6	6	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de electrónica			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento de obra			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de mantenimiento general		4	61	65	6,15%	93,85%
ESPECIAL Auxiliar de prácticas náuticodeportivas		1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de prevención riesgos laborales		6		6	100,00%	0,00%
ESPECIAL Auxiliar de seguridad y salud en el trabajo		5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL Auxiliar de supervisión y vigilancia de obras públicas		7	24	31	22,58%	77,42%
ESPECIAL Auxiliar de inspección de pesca marítima			2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL Auxiliar de investigación campo		8	8	16	50,00%	50,00%
ESPECIAL Auxiliar de investigación de laboratorio		15	2	17	88,24%	11,76%
ESPECIAL Auxiliares de autopsia		1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL Auxiliares de explotación portuaria		8	27	35	22,86%	77,14%
ESPECIAL Auxiliares de enfermería		330	32	362	91,16%	8,84%
ESPECIAL Evaluación del medio ambiente		8	6	14	57,14%	42,86%
ESPECIAL Capataz agrícola de la administración de la Generalitat		6	6	0,00%	100,00%	
Sector	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	
						Cuerpos

			4	8	12	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Científico/a titular		2	1	3	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Educación ambiental		202	106	308	65,58%	34,42%
ESPECIAL	Educación social		99	104	203	48,77%	51,23%
ESPECIAL	Ingeniería técnica agrícola		1	1	100,00%	0,00%	
ESPECIAL	Escala auxiliar veterinaria		149	38	187	79,68%	20,32%
ESPECIAL	Especialistas de atención sociosanitaria de la administración de la Generalitat		4	1	5	80,00%	20,00%
ESPECIAL	Especialistas de cocina de la administración de la Generalitat		1	24	25	4,00%	96,00%
ESPECIAL	Especialistas de mantenimiento de la administración de la Generalitat		4	6	10	40,00%	60,00%
ESPECIAL	Especialistas en analítica de laboratorio de la administración de la Generalitat		1	1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Especialistas en campos y cosechas de la administración de la Generalitat		1	5	6	16,67%	83,33%
ESPECIAL	Especialistas en comunicaciones y emergencias de la administración de la Generalitat		8	20	28	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Especialistas en delineación de la administración de la Generalitat		917	101	1018	90,08%	9,92%
ESPECIAL	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat		284	8	292	97,26%	2,74%
ESPECIAL	Especialistas en Educación Infantil de la administración de la Generalitat						
ESPECIAL	Especialistas en pesca marítima de la administración de la Generalitat		1	1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Especialistas en prevención de riesgos laborales de la administración de la Generalitat		1	1	2	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Especialistas en sistemas y tecnologías de la información de la ad. de la Generalitat		22	58	80	27,50%	72,50%
ESPECIAL	Especialistas mecánicos de la administración de la Generalitat						
ESPECIAL	Especialistas obras públicas de la administración de la Generalitat		4	13	17	23,53%	76,47%
ESPECIAL	Especialistas técnicos en investigación de la administración de la Generalitat		2	5	7	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Facultativo/a de archivos y bibliotecas		10	5	15	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Facultativos/as de documentación		10	4	14	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Gobernantes/as subgobiernantes/as		16	2	18	88,89%	11,11%
ESPECIAL	Inspección del medio ambiente		3	7	10	30,00%	70,00%
ESPECIAL	Investigación y experimentación agraria		10	17	27	37,04%	62,96%
ESPECIAL	Investigador/a		2	6	8	25,00%	75,00%
ESPECIAL	Laborantes		2	5	7	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Logopedia		2	2	2	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Medicina del trabajo		7	3	10	70,00%	30,00%
ESPECIAL	Monitores/as terapéuticos		10	1	11	90,91%	9,09%
Sector	Cuerpos		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres

		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESPECIAL	Superior técnico/a de administración cultural de la administración de la Generalitat	16	15	31	51,61%	48,39%
ESPECIAL	Superior técnico/a de arquitectura de la administración de la Generalitat	51	58	109	46,79%	53,21%
ESPECIAL	Abogacía de la Generalitat	6	3	9	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior técnico/a de control analítico y seguridad agroalimentaria de la Ad de la Generalitat	28	3	31	90,32%	9,68%
ESPECIAL	Superior técnico/a de facultativos de la administración de Justicia de la Ad. de la Generalitat	13	8	21	61,90%	38,10%
ESPECIAL	Superior técnico/a de geodesia y cartografía de la administración de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior técnico/a de gestión de emergencias y protección civil de la Ad. de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior técnico/a de laboratorio de la administración de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
ESPECIAL	Superior técnico/a de medio ambiente de la administración de la Generalitat	7	7	14	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior técnico/a de la administración de la Generalitat	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior técnico/a de Medicina de la administración de la Generalitat	50	25	75	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior técnico/a de psicología de la administración de la Generalitat	83	23	106	78,30%	21,70%
ESPECIAL	Superior técnico/a de psicopedagogía de la administración de la Generalitat	20	11	31	64,52%	35,48%
ESPECIAL	Superior técnico/a de seguridad y salud en el trabajo de la administración de la Generalitat	5	9	14	35,71%	64,29%
ESPECIAL	Superior técnico/a de tecnología agroalimentaria de la administración de la Generalitat	1	9	10	10,00%	90,00%
ESPECIAL	Superior técnico/a de traducción e interpretación lingüística de la administración de la Generalitat	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Superior técnico/a de veterinaria de la administración de la Generalitat	68	65	133	51,13%	48,87%
ESPECIAL	Abogacía de la Generalitat	53	84	137	38,69%	61,31%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería de caminos, canales y puertos de la administración de la Generalitat	7	41	48	14,58%	85,42%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería de forestales de la administración de la Generalitat	2	22	24	8,33%	91,67%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería de minas de la administración de la Generalitat	3	8	11	27,27%	72,73%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería de telecomunicaciones de la administración de la Generalitat	7	15	22	31,82%	68,18%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería en informática	64	92	156	41,03%	58,97%
ESPECIAL	Superior técnico/a de ingeniería industrial de la administración de la Generalitat	9	19	28	32,14%	67,86%
ESPECIAL	Superior técnico/a de estadística de la administración de la Generalitat	16	12	28	57,14%	42,86%
ESPECIAL	Superior técnico/a de inspectores de Tributos de la administración de la Generalitat	38	21	59	64,41%	35,59%
ESPECIAL	Superior técnico/a de investigadores científicos de la administración de la Generalitat	1	1	1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior técnico/a en acción social i ad. de servicios sociales de la ad. de la Generalitat	40	18	58	68,97%	31,03%
ESPECIAL	Técnico/a de archivos y bibliotecas	35	16	51	68,63%	31,37%
ESPECIAL	Técnico/a de fondos documentales	5	2	7	71,43%	28,57%
Sector	Cuerpos					

ESPECIAL	Tecnólogo/a especialista		1	1	2	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Terapia ocupacional	20	4	24	83,33%	16,67%	
ESPECIAL	Trabajo social	191	42	233	81,97%	18,03%	
TOTALES		3751	2151	5902	63,55%	36,45%	

Tabla 36. Distribución por Sector Indistinto, Cuerpo y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Sector	Cuerpo				Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
STINTO (G/E)	Facultativos/as de archivos y bibliotecas		2		2		2	100,00%	0,00%
INDISTINTO (G/E)	Facultativos/as de documentación		2	1	3		66,67%	33,33%	
INDISTINTO (G/E)	Superior de interventores/as y auditores/as de la Generalitat		1	1	2		50,00%	50,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de análisis, gestión y ordenación del territorio, urbanismo y paisaje		1	2	3		33,33%	66,67%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de administración cultural de la administración de la Generalitat		3	2	5		60,00%	40,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat		56		56		100,00%	0,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de arquitectura de la administración de la Generalitat		9	12	21		42,86%	57,14%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de comunicación y relaciones informativas de la ad. de la Generalitat		1		1		100,00%	0,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de gestión de emergencias y protección civil de la Ad. de la Generalitat		1	1	2		50,00%	50,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de laboratorio de la administración de la Generalitat		1	1	2		50,00%	50,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de la administración del medio ambiente de la ad. de la Generalitat		5	13	18		27,78%	72,22%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de Medicina de la administración de la Generalitat		9	10	19		47,37%	52,63%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de prevención de riesgos laborales de la ad. de la Generalitat		3	5	8		37,50%	62,50%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de psicología de la administración de la Generalitat		24	15	39		61,54%	38,46%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de seguridad y salud en el trabajo de la ad. de la Generalitat		3	5	8		37,50%	62,50%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de veterinaria de la administración de la Generalitat		2	10	12		16,67%	83,33%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería agrónoma de la administración de la Generalitat		5	13	18		27,78%	72,22%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería de caminos, canales y puertos de la ad. de la Generalitat		3	11	14		21,43%	78,57%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería forestal de la administración de la Generalitat		4		4		100,00%	0,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería de minas de la administración de la Generalitat		6		6		100,00%	0,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería de telecomunicaciones de la ad. de la Generalitat		1	3	4		25,00%	75,00%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería en informática		5	7	12		41,67%	58,33%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de ingeniería industrial de la administración de la Generalitat		4	13	17		23,53%	76,47%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de estadística de la administración de la Generalitat		7	8	15		46,67%	53,33%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico de Inspectores/as de Tributos de la Administración de la Generalitat		2	1	3		66,67%	33,33%	
INDISTINTO (G/E)	Superior técnico en acción social i ad. de servicios sociales de la ad. de la Generalitat		24	15	39		61,54%	38,46%	

Sector	Cuerpo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
INDISTINTO/DOCENTE	Superior de gestión de administración general de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de actividad física y deporte de la administración de la Generalitat	4	4	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior de gestión de administración cultural y deporte de la administración de la Generalitat	5	5	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	13	17	30	43,33%	56,67%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de arquitectura de la administración de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de psicopedagogía de la administración de la Generalitat	8	9	17	47,06%	52,94%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de traducción e interpretación lingüística de la ad. de la Generalitat	3	3	6	50,00%	50,00%
INDISTINTO/DOCENTE	Superior técnico de estadística de la administración de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/JUSTICIA	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINTO/SANITARI	Medicina del trabajo	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	4	4	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de Medicina de la administración de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de ingeniería de telecomunicaciones de la ad. de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de ingeniería en informática	2	2	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de ingeniería industrial de la administración de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
INDISTINTO/SANITARI	Superior técnico de estadística de la administración de la Generalitat	1	1	100,00%	0,00%	0,00%
TOTALES		232	180	412	56,31%	43,69%

Tabla 37. Distribución por Sector de agrupación profesional funcional, Cuerpo y género
 Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Sector	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de lavandería	5	1	6	83,33%	16,67%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de cocina	48	5	53	90,57%	9,43%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de laboratorio	4	1	5	80,00%	20,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de mantenimiento de carpintería	1	1	1	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de mantenimiento de jardinería	1	1	1	100,00%	0,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de mantenimiento de almacén	5	8	13	38,46%	61,54%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de mantenimiento de obra	1	5	6	16,67%	83,33%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de mantenimiento general	14	62	76	18,42%	81,58%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de comedor	18	1	19	94,74%	5,26%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de limpieza	247	12	259	95,37%	4,63%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de residencia/servicios	356	44	400	89,00%	11,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	ayudante de instalaciones deportivas	3	2	5	60,00%	40,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Maquinista de agua	3	3	3	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peón agrario	7	7	7	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peón de infraestructuras	1	1	1	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Peón forestal	2	2	2	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Subalternos/as	1106	566	1672	66,15%	33,85%
AGRUP. PROF. FUNC.	Vigilante	30	35	65	46,15%	53,85%
TOTALES		1838	756	2594	70,86%	29,14%

La tabla 37 es especialmente llamativa porque los datos pertenecen a las Agrupaciones Profesionales Funcionales y los lugares copados por las mujeres son lugares con unas características y exigencias posturales en su ejercicio diario con serios riesgos para la salud.

Tabla 38. Distribución de la masa salarial por Grupo y género

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Grupo Titulación	Mujeres	Masa Salarial (MS)	MS Media	Hombres	Masa Salarial (MS)	MS Media
A1	1.328	4.335.206,57 €	3.264,46 €	1.068	3.655.632,38 €	3.422,88 €
A2	1.476	3.296.903,75 €	2.233,67 €	859	2.116.403,32 €	2.463,80 €
C1	3.027	5.146.553,19 €	1.700,22 €	1.204	2.283.963,12 €	1.896,98 €
C2	2.591	3.759.415,02 €	1.450,95 €	1.108	1.666.121,21 €	1.503,72 €
APF	1.757	2.105.679,40 €	1.198,45 €	747	921.239,70 €	1.233,25 €
Eventuales	19	61.802,34 €	3.252,75 €	39	126.008,11 €	3.230,98 €
Total	10.198	18.705.560,27 €	1.834,24 €	5.025	10.769.367,84 €	2.143,16 €

Tabla 39. Diferencia de la media salarial entre hombres y mujeres

Fuente: Dirección General de la Función Pública - Datos de 16 de mayo de 2016

Grupo de Titulación	Diferencia Mujeres – Hombres	
A1	-158,41 €	
A2	-230,12 €	Datos resultantes de cruzar la información contenida en la aplicación de gestión de nómina SIGNO facilitada por la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico y la aplicación de gestión de personal de la Administración de la Generalitat, HUMAN 1. (no figuran los datos relativos ni a el IVA ni al Instituto Cartográfico, que tienen sistemas de nómina propios)
C1	-196,76 €	
C2	-52,77 €	
APF	-34,80 €	
Eventuales	21,78 €	
Total	-308,92 €	

A la vista de las tablas 38 y 39 se observa que el lectivo de mujeres cobra, de media, un 14,41% menos que el de hombres.

La tabla 38, referida a la masa salarial por grupo de titulación, muestra diferencias salariales que sitúan la media salarial de las mujeres por debajo de los hombres en todos los grupos de titulación.

Excepción hecha del epígrafe de “eventual”, donde la masa salarial de las mujeres es ligeramente superior.

Finalmente, esta diferencia de la media salarial entre mujeres y hombres por grupo de titulación (tabla 39) supone una media total de -308,92€ y es en el subgrupo A2 dónde es más alta, -230,12€.

III. Objetivos del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat

Realizado el análisis y el diagnóstico de la situación sobre la estructura del personal en la Administración de la Generalitat, incluido en el ámbito de aplicación de este II Plan de igualdad, se proponen los siguientes objetivos.

1. Objetivo general

Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

2. Objetivos específicos

1. Dinamizar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de las Consellerías como órganos competentes y responsables en la aplicación del Plan de igualdad.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
3. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
4. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Administración de la Generalitat, comenzando por quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, a lo largo de la carrera profesional y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
5. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración facilitando la conciliación de mujeres y hombres.
6. Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.
7. Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
8. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.
9. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.
10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. Acciones y medidas del II Plan de igualdad

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, se establecen una serie de acciones concretas para cada uno de los objetivos específicos definidos:

Objetivo 1. Dinamizar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de las Consellerías como órganos competentes y responsables en la aplicación del Plan de igualdad.

Medida 1.1. Impulsar la elaboración de informes de impacto de género en los proyectos de ley y normas reglamentarias en general, relativos al personal

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

Medida 1.3. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan

Medida 1.4. Creación de un órgano de Coordinación de las Unidades de Igualdad

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

Medida 2.1. La Administración de la Generalitat designará a sus representantes en órganos colegiados, en su caso, comités de personas expertas o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. Este principio se aplicará también a la

asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.

Medida 2.2. Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Objetivo 3. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.

Medida 3.1. Las convocatorias de concursos así como los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna incluirán una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentre infrarrepresentadas.

Medida 3.2. Elaborar un Informe de Impacto de Género en la publicación de cada Oferta Pública de Empleo, tal y como se establece para la Administración General del Estado en el artículo 53 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Medida 3.3. Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.

Medida 3.4. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. En este sentido, en aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará, de forma especial, que haya un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva la medida.

Medida 3.5. En la tramitación de concursos para la provisión de puestos de trabajo con rango de jefatura, se calcularán los siguientes valores referidos al momento de la convocatoria:

A. Proporción (%) por sexo respecto del total de las personas en activo en el o, en su caso, los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas afectados por la convocatoria.

B. Proporción (%) por sexo respecto de las personas titulares de puestos del mismo rango que los convocados.

Antes de aplicar los criterios de sorteo o primera letra del apellido, en el caso de que la diferencia entre los datos del apartado A y el B, fuese superior a 10 puntos porcentuales para el sexo femenino, la convocatoria preverá que los empates se dirimirán a favor de dicho sexo, por considerarse que existe infrarrepresentación.

Medida 3.6. Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 3.7. Se revisará la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo) adaptándola en caso necesario.

Medida 3.8. Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

Medida 3.9. Articular medidas en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.

Medida 3.10. Las trabajadoras que formando parte de una bolsa de empleo temporal sean llamadas para la adjudicación de una plaza vacante o contrato y estén en las primeras seis semanas obligatorias de la licencia por maternidad, podrán solicitar a la conselleria u organismo a quien se halle adscrito el correspondiente puesto de trabajo la reserva del mismo, hasta que éstas finalicen

Medida 3.11 En los cursos dirigidos a formar personal directivo se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Objetivo 4. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

Medida 4.1. Realizar, a través de la Consellería que ostente las competencias en materia de igualdad, campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 4.2. En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención del servicio público.

Medida 4.3. En las adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, tendrán prioridad en la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas de la Administración de la Generalitat para la adecuada prestación del servicio público.

Medida 4.4. Elaboración y difusión de una “*Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Generalitat*”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración de la Generalitat en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

Medida 4.5. Conceder autorización para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que el personal funcionario con hijos o hijas en edad escolar puedan asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.

Medida 4.6. Las personas con hijas e hijos menores de 14 años (edad pediátrica) tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos. Asimismo, esta medida se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales en situación de dependencia

Medida 4.7. Se coordinarán en todas las Consellerías los criterios sobre la flexibilidad horaria o la concesión de permisos por deber inexcusable relacionado con la atención y cuidados a menores, dependientes y personas con diversidad funcional.

Medida 4.8. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.

Medida 4.9. Estudiar medidas que permitan la atención a descendientes de segundo grado.

Medida 4.10. Se promoverá que todos los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 66.g) de la LOGFPV)

Medida 4.11. Se informará periódicamente, sobre los cursos de formación ofertados, a aquellas

personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia, especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 93.4 de la LOGFPV)

Medida 4.12. Las medidas incluidas en este Objetivo, no contempladas en la normativa vigente pero que puedan afectar a la misma, se incorporarán progresivamente a las disposiciones que puedan ser aprobadas en esta materia.

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Administración de la Generalitat, comenzando por quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, a lo largo de la carrera profesional y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

Medida 5.1. Previamente a la realización de cualquier curso del IVAP, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad.

Medida 5.2. Fomentar entre todo el personal de la Administración de la Generalitat la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en lo relativo a la promoción profesional.

Medida 5.3. En el plazo de 1 año, tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, se deberá acreditar la realización de un curso igual o superior a 20 horas referido a la sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 5.4. Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 5.5. En los planes de formación del personal de la administración de la Generalitat se ofertarán cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades. Se incluirán acciones formativas sobre “uso de lenguaje no sexista”, “prevención de violencia de género” y “corresponsabilidad”, con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.

Medida 5.6. Se revisará la oferta formativa del IVAP para el personal de la Administración de la Generalitat desde una perspectiva de género para hacer una propuesta de cursos y acciones formativas que respondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico (igualdad para personal directivo-jefaturas, cursos sobre liderazgo-equipos, cursos sobre gestión de personal con perspectiva de género, cursos sobre cultura igualitaria, prevención acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y otras violencias, presupuestos de género, informes de impacto de género.)

Medida 5.7. Se incorporaran acciones formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la administración de la Generalitat.

Medida 5.8. Creación, por parte de la Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública, de un “Foro de igualdad”, a través de una comunidad de conocimiento sobre igualdad. Dicha comunidad de conocimiento estará disponible a través de la página web del IVAP.

Medida 5.9. Se incluirán en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración.

Medida 5.10. Las Consellerías deberán divulgar y difundir el II Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, para el pleno conocimiento de su personal.

Objetivo 6. Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.

Medida 6.1. Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Medida 6.2. Elaborar un estudio pormenorizado de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos adaptados desde el enfoque de género, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración pública valenciana y en relación con los puestos de trabajo y los salarios establecidos, clasificaciones por colectivos y porcentajes de género de las personas en cada uno de ellos, complementos salariales y retribuciones variables percibidas (antigüedad, complemento de carrera, complementos personales transitorios, productividad...) que pongan en evidencia las brechas salariales existentes.

Medida 6.3. Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir en su caso, posibles desigualdades salariales en la retribución de los puestos derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.

Objetivo 7. Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 7.1. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación al que se dará máxima difusión.

Medida 7.2. Todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deberán ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

Medida 7.3. Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, inclusive distinta naturaleza jurídica, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo, adscripción que se mantendrá hasta que desaparezcan o palíen, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Medida 7.4. Se incorporarán en la correspondiente normativa reguladora, las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.

Medida 7.5. Ante un traslado de centro por violencia de género, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, mientras persista la circunstancia que lo ha ocasionado.

Medida 7.6. Se establecerán convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, y con el sector público autonómico dependiente para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Medida 7.7. Se divulgarán entre la plantilla, los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat.

Medida 7.8. Se diseñarán acciones de sensibilización de manera permanente y en especial, coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.

Medida 7.9. Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora. Asimismo, derivarán los casos de violencia de género de los que tengan conocimiento a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.

Medida 7.10. Elaboración de un Protocolo que aborde de forma diferenciada los procedimientos a utilizar para hacer frente al acoso laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tras su aprobación será publicado en el DOGV.

Medida 7.11. Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Administración

Medida 7.12. Realizar una campaña para la difusión del referido Protocolo a través de medios electrónicos y no electrónicos que incluya el reconocimiento de personas o unidades administrativas que se hayan significado positivamente en la prevención o actuación ante dichas situaciones.

Medida 7.13. Incluir en el Plan de Formación Anual del IVAP en materia de Prevención de Riesgos Laborales una jornada formativa sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 7.14. Incluir en los manuales de acogida que se elaboren, un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Objetivo 8. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Medida 8.1. La Administración de la Generalitat pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o Web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.

Medida 8.2. Se garantizará en la publicidad institucional de la Administración de la Generalitat la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.

Medida 8.3. Se cuidará especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.

Medida 8.4. Se habilitará un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.

Objetivo 9. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

Medida 9.1. Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales lógicos mediante métodos avalados por el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Medida 9.2. Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información de las empleadas públicas, en especial de las mujeres mayores de 45 años.

Medida 9.3. Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. Así como la elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.

Medida 9.4. Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo,

condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.

Medida 9.5. Elaborar procedimientos específicos que contemplen y faciliten la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o periodo de lactancia natural, sin que suponga merma económica para las mujeres con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.

Medida 9.6. Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención

Medida 9.7. Formación en materia de violencia de género al personal sanitario del INVASSAT.

Medida 9.8. Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias comenzando por los cuadros intermedios y delegadas y delegados de Prevención en Comités de Seguridad en sesiones conjuntas con participación sindical.

Medida 9.9. Fijar un criterio homogéneo entre las Unidades del INVASSAT en cuanto a los plazos para resolver de forma preferente las solicitudes de cambio o adaptación del puesto de trabajo en puestos de riesgo para el embarazo o en período de lactancia.

Objetivo 10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 10.1. Las Unidades de Igualdad remitirán anualmente, a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Medida 10.2. Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerías y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.

Medida 10.3. Detectar la desigualdad entre sexos en la adjudicación de cursos de formación.

V. Seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, con la periodicidad establecida en el mismo y en la medida que los instrumentos tecnológicos e informáticos disponibles lo permitan, se llevará a cabo el análisis y valoración de los siguientes indicadores de evolución del II Plan:

Objetivo 1. Dinamizar el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de las Consellerías como órganos competentes y responsables en la aplicación del Plan de igualdad.

Medida 1.1	Impulsar la elaboración de informes de impacto de género en los proyectos de ley y normas reglamentarias en general, relativos al personal
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad de cada Consellería
Indicadores	Nº de informes de impacto de género realizados y nº de normas relativas al personal

Medida 1.2	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género
Temporización	6 meses
Responsable	Unidades de Igualdad de cada Consellería y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de correcciones efectuadas en la denominación de los puestos de trabajo revisados

Medida 1.3	Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de cuestionarios contestados / Personal total por consellerias

Medida 1.4	Creación de un órgano de Coordinación de las Unidades de Igualdad
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Acta de creación

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

Medida 2.1	La Administración de la Generalitat designará a sus representantes en órganos colegiados, en su caso, comités de personas expertas o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. Este principio se aplicará también a la asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.
Temporización	Inmediata
Responsable	Consellerías
Indicadores	% de mujeres y de hombres del total nombrados en órganos colegiados / % de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos

Medida 2.2	Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y organizaciones sindicales
Indicadores	% de mujeres y de hombres del total de nombramientos en los diferentes órganos de negociación por cada parte

Objetivo 3. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.

Medida 3.1	Las convocatorias de concursos así como los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna incluirán una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentre infrarrepresentadas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la norma. % de convocatorias que la incluyan. Nº de veces que se ha aplicado la cláusula.

Medida 3.2	Elaborar un Informe de Impacto de Género en la publicación de cada Oferta Pública de Empleo, tal y como se establece para la Administración General del Estado en el artículo 53 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de convocatorias con informe de impacto de género

Medida 3.3	Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de resoluciones con análisis realizados.

Medida 3.4	La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. En este sentido, en aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará, de forma especial, que haya un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva la medida.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% mujeres en los tribunales y órganos de selección

Medida 3.5	<p>En la tramitación de concursos para la provisión de puestos de trabajo con rango de jefatura, se calcularán los siguientes valores referidos al momento de la convocatoria:</p> <p>A. Proporción (%) por sexo respecto del total de las personas en activo en el o, en su caso, los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas afectados por la convocatoria.</p> <p>B. Proporción (%) por sexo respecto de las personas titulares de puestos del mismo rango que los convocados.</p> <p>Antes de aplicar los criterios de sorteo o primera letra del apellido, en el caso de que la diferencia entre los datos del apartado A y el B, fuese superior a 10 puntos porcentuales para el sexo femenino, la convocatoria preverá que los empates se dirimirán a favor de dicho sexo, por considerarse que existe infrarrepresentación.</p>
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% de convocatorias que lo especifiquen. % de convocatorias en que se produzca empate. Nº de personas beneficiarias de esta medida.

Medida 3.6	Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% y nº de convocatorias que lo han incorporado

Medida 3.7	Se revisará la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo) adaptándola en caso necesario.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar decreto y adaptación de la normativa

Medida 3.8	Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% por sexo y nº de personas afectadas por este principio

Medida 3.9	Articular medidas en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la incorporación de tal medida en las normas de selección y provisión y bolsas de empleo temporal

Medida 3.10	Las trabajadoras que formando parte de una bolsa de empleo temporal sean llamadas para la adjudicación de una plaza vacante o contrato y estén en las primeras seis semanas obligatorias de la licencia por maternidad, podrán solicitar a la conselleria u organismo a quien se halle adscrito el correspondiente puesto de trabajo la reserva del mismo, hasta que éstas finalicen
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la incorporación de la medida en la normativa de bolsas de empleo temporal. Nº de trabajadoras que se acogen a esta posibilidad.

Medida 3.11	En los cursos dirigidos a formar personal directivo se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de cursos dirigidos a personal directivo. Nº de personas asistentes y % de mujeres.

Objetivo 4. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

Medida 4.1	Realizar, a través de la Consellería que ostente las competencias en materia de igualdad, campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº campañas realizadas

Medida 4.2	En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención del servicio público.
Temporización	Inmediata
Responsable	Subsecretarías y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de adscripciones provisionales y comisiones de servicio formalizadas según esta medida. Nº de solicitudes de agrupación familiar tramitadas y concedidas.

Medida 4.3	En las adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, tendrán prioridad en la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas de la Administración de la Generalitat para la adecuada prestación del servicio público.
------------	---

Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de adscripciones provisionales formalizadas acogidas a esta medida y nº de veces en que ha priorizado por motivos de conciliación familiar.

Medida 4.4	Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Generalitat”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración de la Generalitat en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la elaboración de la guía conforme al objetivo

Medida 4.5	Conceder autorización para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que el personal funcionario con hijos o hijas en edad escolar puedan asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de solicitudes de flexibilización solicitadas y concedidas

Medida 4.6	Las personas con hijas e hijos menores de 14 años (edad pediátrica) tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos. Asimismo, esta medida se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales en situación de dependencia
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de veces en que se invoca este preferencia por las personas solicitantes de permisos y vacaciones y en que se concede.

Medida 4.7	Se coordinarán en todas las Consellerías los criterios sobre la flexibilidad horaria o la concesión de permisos por deber inexcusable relacionado con la atención y cuidados a menores, dependientes y personas con diversidad funcional.
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la remisión de circulares de aclaración de criterios y coordinación en dicha materia a todas las consellerías

Medida 4.8	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas y campañas realizadas

Medida 4.9	Estudiar medidas que permitan la atención a descendientes de segundo grado.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Medidas propuestas

Medida 4.10	Se promoverá que todos los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 66.g) de la LOGFPV)
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº total de cursos programados y cuántos de ellos se imparten en horario laboral

Medida 4.11	Se informará periódicamente, sobre los cursos de formación ofertados, a aquellas personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia, especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 93.4 de la LOGFPV)
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Subsecretarías
Indicadores	Nº de personas informadas

Medida 4.12	Las medidas incluidas en este Objetivo, no contempladas en la normativa vigente pero que puedan afectar a la misma, se incorporarán progresivamente a las disposiciones que puedan ser aprobadas en esta materia.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar el nº adaptaciones realizadas de la normativa

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Administración de la Generalitat, comenzando por quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, a lo largo de la carrera profesional y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

Medida 5.1	Previamente a la realización de cualquier curso del IVAP, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	IVAP
Indicadores	Nº de cursos que han incorporado este acceso

Medida 5.2	Fomentar entre todo el personal de la Administración de la Generalitat la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en lo relativo a la promoción profesional.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de convocatorias que incluyen la realización del curso como mérito. Nº de cursos impartidos por el IVAP en materia de igualdad.

Medida 5.3	En el plazo de 1 año, tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, se deberá acreditar la realización de un curso igual o superior a 20 horas referido a la sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y la
------------	--

	normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de personas que han superado un proceso selectivo. Nº de esas personas que han realizado el curso en el plazo de un año y fuera de plazo.

Medida 5.4	Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de personas que forman parte de tribunales de selección y comisiones de valoración. Nº de personas que ocupan puestos en materia de personal. Nº de esas personas que han recibido el curso.

Medida 5.5	En los planes de formación del personal de la administración de la Generalitat se ofertarán cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades. Se incluirán acciones formativas sobre “uso de lenguaje no sexista”, “prevención de violencia de género” y “corresponsabilidad”, con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de cursos programados en dichas materias especificando cuántos de ellos son on-line

Medida 5.6	Se revisará la oferta formativa del IVAP para el personal de la Administración de la Generalitat desde una perspectiva de género para hacer una propuesta de cursos y acciones formativas que respondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico (igualdad para personal directivo-jefaturas, cursos sobre liderazgo-equipos, cursos sobre gestión de personal con perspectiva de género, cursos sobre cultura igualitaria, prevención acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y otras violencias, presupuestos de género, informes de impacto de género.)
Temporización	Antes de la publicación del siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº total de cursos programados por el IVAP. Nº de ellos en las materias citadas.

Medida 5.7	Se incorporaran acciones formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la administración de la Generalitat.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas programadas en dicha materia

Medida 5.8	Creación, por parte de la Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública, de un “Foro de igualdad”, a través de una comunidad de conocimiento sobre igualdad. Dicha comunidad de
------------	--

	conocimiento estará disponible a través de la página web del IVAP.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Verificación de la creación del Foro mediante visita a la web

Medida 5.9	Se incluirán en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones programadas en dicha materia

Medida 5.10	Las Consellerías deberán divulgar y difundir el II Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, para el pleno conocimiento de su personal.
Temporización	1 mes
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Nº de circulares informativas remitidas y diseño página web

Objetivo 6. Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.

Medida 6.1	Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Nº de adaptaciones realizadas e información que facilitan

Medida 6.2	Elaborar un estudio pormenorizado de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos adaptados desde el enfoque de género, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración pública valenciana y en relación con los puestos de trabajo y los salarios establecidos, clasificaciones por colectivos y porcentajes de género de las personas en cada uno de ellos, complementos salariales y retribuciones variables percibidas (antigüedad, complemento de carrera, complementos personales transitorios, productividad...) que pongan en evidencia las brechas salariales existentes.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe anual

Medida 6.3	Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir en su caso, posibles desigualdades salariales en la retribución de los puestos derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe anual

Objetivo 7. Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 7.1	Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia
------------	---

	de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación al que se dará máxima difusión.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificación de la realización del Protocolo Nº de acciones de difusión del mismo realizadas

Medida 7.2	Todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deberán ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de actuaciones tramitadas en relación con las medidas citadas y plazos en su tramitación.

Medida 7.3	Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y manteniendo las mismas retribuciones, si no existen vacantes en el de origen, inclusive distinta naturaleza jurídica, sin que en ningún caso el cambio suponga la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo, adscripción que se mantendrá hasta que desaparezcan o palíen, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable. Nº de cambios de puesto de trabajo solicitados y nº concedido.

Medida 7.4	Se incorporarán en la correspondiente normativa reguladora, las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable

Medida 7.5	Ante un traslado de centro por violencia de género, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, mientras persista la circunstancia que lo ha ocasionado.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable

Medida 7.6	Se establecerán convenios con otras Administraciones Pùblicas, local, autonómica o estatal, y con el sector público autonómico dependiente para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de convenios suscritos

Medida 7.7	Se divulgarán entre la plantilla, los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones divulgativas. Tipos de acciones divulgativas (folletos, página web...)

Medida 7.8	Se diseñarán acciones de sensibilización de manera permanente y en especial, coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización realizadas

Medida 7.9	Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora. Asimismo, derivarán los casos de violencia de género de los que tengan conocimiento a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual de valoración. Nº de casos derivados a la Dirección General de la Mujer.

Medida 7.10	Elaboración de un Protocolo que aborde de forma diferenciada los procedimientos a utilizar para hacer frente al acoso laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tras su aprobación será publicado en el DOGV.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la elaboración del Protocolo

Medida 7.11	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Administración
Temporización	3 años
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 7.12	Realizar una campaña para la difusión del referido Protocolo a través de medios electrónicos y no electrónicos que incluya el reconocimiento de personas o unidades administrativas que se hayan significado positivamente en la prevención o actuación ante dichas situaciones.
Temporización	3 meses posteriores a su realización
Responsable	INVASSAT, Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de acciones de difusión realizadas. Nº de personas o unidades administrativas reconocidas.

Medida 7.13	Incluir en el Plan de Formación Anual del IVAP en materia de Prevención de
-------------	--

	Riesgos Laborales una jornada formativa sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	En el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de jornadas formativas realizadas en dicha materia y nº de personas asistentes.

Medida 7.14	Incluir en los manuales de acogida que se elaboren, un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Subsecretarías
Indicadores	Nº de manuales de acogida que incluyen dicho apartado sobre el total

Objetivo 8. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Medida 8.1	La Administración de la Generalitat pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o Web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones de difusión y sensibilización realizadas

Medida 8.2	Se garantizará en la publicidad institucional de la Administración de la Generalitat la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 8.3	Se cuidará especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 8.4	Se habilitará un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Verificar su creación mediante visita a la web. Nº de sugerencias realizadas en tal materia.

Objetivo 9. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

Medida 9.1	Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales lógicos mediante métodos avalados por el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de evaluaciones de riesgos realizadas en tal sentido. Nº de problemas detectados. Nº de protocolos puestos en marcha.

Medida 9.2	Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información de las empleadas públicas, en especial de las mujeres mayores de 45 años.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Informe anual

Medida 9.3	Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. Así como la elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT y Subsecretarías
Indicadores	Nº de evaluaciones de riesgos realizadas bajo tal enfoque. Nº de listados de puestos con riesgo elaborados.

Medida 9.4	Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de acciones preventivas realizadas

Medida 9.5	Elaborar procedimientos específicos que contemplen y faciliten la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o periodo de lactancia natural, sin que suponga merma económica para las mujeres con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de procedimientos elaborados especificando cuántos de ellos se refieren a puestos de atención continuada y directa

Medida 9.6	Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Indicadores	Nº de aplicaciones modificadas en tal sentido
-------------	---

Medida 9.7	Formación en materia de violencia de género al personal sanitario del INVASSAT.
Temporización	Inmediata
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas realizadas en tal materia Nº de personas formadas

Medida 9.8	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias comenzando por los cuadros intermedios y delegados y delegados de Prevención en Comités de Seguridad en sesiones conjuntas con participación sindical.
Temporización	En el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) e INVASSAT
Indicadores	Nº de acciones formativas realizadas en tal materia Nº de personas formadas, especificando cuadros intermedios y miembros de Comités de Seguridad

Medida 9.9	Fijar un criterio homogéneo entre las Unidades del INVASSAT en cuanto a los plazos para resolver de forma preferente las solicitudes de cambio o adaptación del puesto de trabajo en puestos de riesgo para el embarazo o en período de lactancia.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de circulares de coordinación remitidas a las Unidades del INVASSAT

Objetivo 10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 10.1	Las Unidades de Igualdad remitirán anualmente, a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Indicadores	Nº de informes remitidos por las Unidades de Igualdad Informe anual de la Comisión

Medida 10.2	Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerías y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Subsecretarías
Indicadores	Nº de adecuaciones realizadas

Medida 10.3	Detectar la desigualdad entre sexos en la adjudicación de cursos de formación.
Temporización	Permanente
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)

Indicadores	Nº de solicitudes de cursos desagregadas por curso y sexo. Nº de personas seleccionadas para realizar cursos, desagregadas por curso y sexo
-------------	--

Comisión de Seguimiento del II Plan de igualdad

A) Composición

Para el seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad se constituirá, por Resolución de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas democráticas y Libertades Públicas, una Comisión de Seguimiento cuya misión será velar por evitar la discriminación por razón de sexo, controlar, vigilar y poder elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

Asimismo, la Comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del II Plan de igualdad.

B) Funciones

1. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
2. Informar en la elaboración y, en su caso, modificación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y violencia de género.
3. Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se hayan dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado. A estos efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos
4. Proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de igualdad.
5. Realizar estudios sobre la igualdad en la Administración autonómica.
6. Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
7. Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a pública, a los que sea de aplicación el Plan, que podrán hacer llegar a esta comisión las cuestiones que les surjan por medio de las partes de esta comisión o a través de las Juntas de Personal.
8. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.
9. Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del II Plan de igualdad.

C) Funcionamiento

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos una vez cada 3 meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión. De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de quince días de antelación.

Las partes que constituyen esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de expertos/asesores si así lo consideran necesario.

De las reuniones celebradas, se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Quienes integren la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones.

VI. Difusión del II Plan de igualdad

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

VII. Duración del II Plan de igualdad.

La duración del II Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat es de 3 años contados a partir del día siguiente al de su aprobación.