



NORMATIVA AUTONÓMICA COMUNIDAD VALENCIANA

**PLAN DE IGUALDAD TE OFRECE TODA LA INFORMACIÓN
SOBRE NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y
AUTONÓMICA EN NINGÚN CASO SE HA ALTERADO LA
INFORMACIÓN SOLO SE OFRECE LA MISMA PARA SU
DIFUSIÓN Y PODER AYUDAR A REDUCIR LA BRECHA
EXISTENTE ENTRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE
MUJERES Y HOMBRES.**

Conselleria de Justícia i Administracions Públiques

ACORD de 9 d'abril de 2010, del Consell, pel qual s'aprova l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010 pel que es va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'administració de la Generalitat (2010-2012). [2010/11321]

El Consell, en la reunió del dia 9 d'abril de 2010, va adoptar l'acord següent:

La Mesa Sectorial de Funció Pública, en la seua reunió de 31 de març de 2010, ha negociat i aprovat el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'administració de la Generalitat (2010-2012).

Per la seua banda, en reunió de la mateixa data, en el si de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE) ha sigut, així mateix, negociat i aprovat el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'administració de la Generalitat (2010-2012).

De conformitat amb l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els acords que versen sobre matèries competència dels òrgans de govern de les Administracions Públiques necessitaran, per a la seua validesa i eficàcia, l'aprovació expressa i formal dels dits òrgans.

Així mateix, l'article 28.c) de la Llei del Consell estableix que els consellers, com a membres del Consell i caps de Departament, ostenten la funció de preparar i presentar al Consell els avantprojectes de llei, propostes d'acord i projectes de decret relatius a les qüestions pròpies del seu Departament, i referendar estos últims una vegada aprovats.

En conseqüència, i a proposta de la consellera de Justícia i Administracions Públiques, el Consell

ACORDA

Aprovar l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010, pel qual s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'administració de la Generalitat (2010-2012), que s'acompanya annex.

València, 9 d'abril de 2010

El vicepresident primer i secretari del Consell,
VICENTE RAMBLA MOMPLET

ANNEX

Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre l'I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens de l'administració de la Generalitat (2010-2012)

Reunits a València, a trenta-un de març de dos mil deu, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Funció Pública i a l'empara del que estableix l'article 33 i concordants de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les representacions de l'administració del Consell i de les organitzacions sindicals,

Manifesten

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és aconseguir la igualtat real entre dones i hòmens en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i, per extensió, en la societat valenciana en general.

Per al seu compliment, es fixen una sèrie d'objectius dirigits, tots ells, a aconseguir el citat objectiu general del Pla, i s'estableixen dins d'aquests una sèrie d'accions i/o mesures concretes que aconseguisquen, d'una forma progressiva, implantar en els empleats públics al servei de l'administració de la Generalitat una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens i fomentar, des d'un àmbit intern, la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere i que acon-

Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas

ACUERDO de 9 de abril de 2010, del Consell, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 31 de marzo de 2010, por el que se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012). [2010/11321]

El Consell, en la reunió del dia 9 de abril de 2010, adoptó el siguiente acuerdo:

La Mesa Sectorial de Función Pública, en su reunión de 31 de marzo de 2010, ha negociado y aprobado el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012).

Por su parte, en reunión de la misma fecha, en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE) ha sido, asimismo, negociado y aprobado el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012).

De conformidad con el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas necesitarán, para su validez y eficacia, la aprobación expresa y formal de dichos órganos.

Asimismo, el artículo 28.c) de la Ley del Consell establece que los Consellers, como miembros del Consell y jefes de Departamento, ostentan la función de preparar y presentar al Consell los Anteproyectos de Ley, propuestas de Acuerdo y proyectos de Decreto relativos a las cuestiones propias de su Departamento, y referendar estos últimos una vez aprobados.

En consecuencia, y a propuesta de la consellera de Justicia y Administraciones Públicas, el Consell

ACUERDA

Aprobar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 31 de marzo de 2010, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012), que se acompaña anexo.

Valencia, 9 de abril de 2010

El vicepresidente primero y secretario del Consell,
VICENTE RAMBLA MOMPLET

ANEXO

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012)

Reunidos en Valencia, a treinta y uno de marzo de dos mil diez, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública y al amparo de lo establecido en el artículo 33 y concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las representaciones de la administración del Consell y de las organizaciones sindicales,

Manifiestan

El objetivo general del Plan de Igualdad es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración de la Generalitat y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

Para su cumplimiento, se fijan una serie de objetivos dirigidos, todos ellos, a conseguir el citado objetivo general del Plan, estableciendo dentro de los mismos una serie de acciones y/o medidas concretas que consigan, de una forma progresiva, implantar en los empleados públicos al servicio de la administración de la Generalitat una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar, desde un ámbito interno, la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la

seguisquen afrontar els actuals reptes existents a fi d'aconseguir una igualtat d'oportunitats real.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'administració i les organitzacions sindicals abans indicades, i prèvia l'emissió de l'informe favorable de la Direcció General de Pressupostos i Despeses es firma el present

Acord

S'aprova, el I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'administració de la Generalitat (2010-2012).

perspectiva de género y que consigan hacer frente a los actuales retos existentes con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

En consecuencia, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la administración y las organizaciones sindicales antes indicadas, y previa la emisión del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos y Gastos se firma el presente

Acuerdo

Se aprueba, el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012).

I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010 – 2012).

I. Introducció i marc normatiu referencial

La igualtat entre dones i hòmens és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979, i ratificada per Espanya en 1983. En aquest àmbit procedix evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

Amb empara en l'antic article 111 del Tractat de Roma, s'ha desenrotllat un patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, i s'han de destacar dos directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Aquests principis arreplegats en els ordenaments jurídics internacional i comunitari, es plasmen així mateix en la legislació espanyola.

La Constitució espanyola propugna la igualtat, en l'article 1, com un dels valors superiors del nostre ordenament jurídic, proclamant, en l'article 14, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

D'altra banda, l'article 9.2, de la Norma Fonamental, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, així com de remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud, facilitant la seua participació en la vida política, econòmica, cultural i social.

El títol II de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, dels drets dels valencians i valencianes, en l'article 10, disposa que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; protecció social contra la violència, especialment de la violència de gènere. Així mateix, el seu article 11 disposa que "la Generalitat, d'acord amb la Carta de Drets Socials, vetllarà, en tot cas, perquè les dones i els hòmens puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquests efectes, es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral."

Ja l'any 2003, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, va establir una sèrie de compromisos i previsions en relació amb la igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball o en la promoció interna, així com en relació amb l'acabament sexual o la utilització del llenguatge no sexista.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, estableix que el principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil, així com que la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens és un principi informador de l'ordenament jurídic.

És en aquest marc en què la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en la disposició addicional vuitena, incorpora a l'ordenament jurídic de l'ocupació pública l'obligatorietat que les administracions públiques elaboren i apliquen un pla d'igualtat a desenrotllar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable.

L'Administració de la Generalitat, en l'Acord de 22 de febrer de 2008, del Consell, pel qual s'aprova l'Acord Administració-Sindicats, de 20 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, ja va adquirir el compromís d'establir mesures de foment de la igualtat de gènere, i va impulsar accions destinades a fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre dones i hòmens.

Així mateix, la consellera de Justícia i Administracions Públiques, en la seua compareixença en els Corts, el dia 18 de febrer de 2009, va posar de manifest la necessitat de reafirmar el compromís amb la igualtat de gènere dins de l'Administració i la decisió, des de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, de fer els esforços necessaris per a contribuir a invertir les tendències negatives amb mesures reals i efectives.

El Pla d'Innovació i Modernització de l'Administració Pública Valenciana, Governança 2013, estableix, entre els seus eixos estratègics d'actuació, l'elaboració d'un Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre les dones i els hòmens en l'esmentat àmbit.

Per això, el Consell, a través de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, ha considerat necessari l'elaboració d'un pla específic d'igualtat entre hòmens i dones dirigit a l'Administració de la Generalitat, entesa aquesta com el conjunt d'òrgans i unitats administratives en què s'estructuren els serveis centrals i perifèrics de la Presidència de la Generalitat, de les vicepresidències del Consell i de cada una de les conselleries, així com les entitats autònomes i les entitats de dret públic dependents d'aquelles, als que es referix l'article 5 del Text Refós de la Llei d'Hisenda Pública de la Generalitat, i la gestió de les quals correspon a la conselleria amb competències en matèria de funció pública.

Hem de reconèixer que en les últimes dècades s'han produït importants avanços en matèria d'igualtat, i per tant, eliminats els obstacles jurídics que impediien a les dones en el passat, l'accés i exercici d'un lloc de treball en l'ocupació pública en condicions d'igualtat, és cert que encara perviuen determinades dificultats i àrees en què podem continuar avançant per a, d'una banda, poder seguint eradicar desigualtats, especialment pel que fa a la promoció professional a llocs de responsabilitat, i d'una altra, per a eliminar certs convencionalismes de caràcter social que motiven que hi haja treballs qualificats com a "femenins" o "masculins".

Per a la interpretació i aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'absència de discriminació entre dones i hòmens en l'àmbit d'aplicació del I Pla d'Igualtat, caldrà ajustar-se a les definicions i conceptes que s'establixen en la Directiva Europea 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en el que es referix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, així com al que estableix el títol I de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

II. Situació actual

1. Anàlisi de la situació actual

L'anàlisi del comportament dels elements, de l'estructura i del model de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia disponible, permetrà elaborar un diagnòstic, una "radiografia", el més pròxima possible a la realitat actual, sobre quina és la situació, en grans traços, de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en aquest àmbit organitzatiu. Amb aquestes dades s'establiran una sèrie d'objectius, mesures i accions, amb la finalitat fonamental d'aconseguir avançar en la igualtat real entre dones i hòmens 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 realitzat és fer el diagnòstic, el més aproximat possible en el moment actual i amb els procediments i ferramentes informàtiques disponibles, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

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

- a) Organitzatiu:** les dimensions de l'anàlisi comprenen el de 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. Queda, 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/àries docents, el personal que presta serveis en 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 consorcis participats per la Generalitat, així com qualsevol altra forma organitzativa pública no indicada de forma expressa anteriorment.
- b) Subjectiu:** inclou el personal funcional (de carrera i interí), el contractat laboral (de caràcter fix o temporal) i el personal eventual. Queden, en conseqüència fora de l'anàlisi, les i els alts càrrecs i les persones de representació i designació política en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. El col·lectiu analitzat consta de 16.891 persones.

- c) **Temporal:** l'estudi s'ha realitzat durant el mes de febrer de 2009, i ha sigut ajustat tècnicament, durant el període que transcorre des d'aqueixa data fins avui, fonamentalment quant a la distribució orgànica, com a conseqüència dels canvis operats en l'estructura organitzativa de l'Administració de la Generalitat.

1.1.3. Diagnòstic

Tal com s'ha assenyalat anteriorment, 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", i observar 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 reflectix la seua activitat essencial, i es tracten d'agrupar. Després de ser valorats per l'Administració, es va considerar que els més idonis per al seu tractament actualment eren els següents:

- a) Estructura de la plantilla del personal inscrita al Registre de la Direcció General d'Administració Autònoma i al Registre de Llocs de Treball (anotacions registrals).
- b) Selecció de personal, accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball.
- c) Accions formatives del personal inclòs en l'àmbit de l'estudi i anàlisi.
- d) Presència de dones i homes en òrgans i mesures tècniques de negociació col·lectiva, així com qualsevol altre fòrum d'aquestes característiques comprés en l'àmbit organitzatiu i subjectiu de l'anàlisi.
- e) Sol·licituds realitzades per dones i homes, segons llocs, col·lectius o categories professionals, de modificació o canvi de lloc de treball per qüestions de salut

Dins d'aquests escenaris s'ha analitzat el comportament de la variable *gènere* i, en algunes ocasions, complementàriament amb altres subvariables com la territorialitat o l'edat.

1.1.5. Obtenció de les dades analitzades

Les dades que s'han tingut en compte en l'estudi s'han obtingut de tres fonts:

- a) Registre de Personal i Llocs de Treball de la Direcció General d'Administració Autònoma.
- b) Base de dades dels Plans de Formació i accions formatives de l'Institut Valencià d'Administració Pública.
- c) Base de dades dels processos de selecció de personal i provisió de llocs de treball gestionats per la Direcció General d'Administració Autònoma.

1.1.6. Condicionants de l'anàlisi

- a) **De caràcter tècnic:** les característiques de l'aplicació informàtica existent actualment en la gestió del personal inclòs en l'àmbit d'aquest estudi, impedix tècnicament l'obtenció, recuperació, explotació i tractament de determinades dades, tant per la seua estructura, com per la concepció i finalitat inicials, així com per la seua obsolescència.
- b) **Històrics:** no ha resultat possible analitzar el comportament de sèries i seqüències temporals, així com l'evolució històrica de determinats comportaments (la majoria), per no tindre ells (ja siga per impossibilitat tècnica –com s'ha assenyalat en l'apartat anterior– o bé, per impossibilitat material (derivada dels processos de transferència a la Generalitat d'efectius d'altres administracions públiques, fonamentalment de l'Administració General de l'Estat, en el moment d'assumir noves competències).

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi i avaluació, en el moment en què les ferramentes tecnològiques i informàtiques ho permeten, en els aspectes que calga i, preferentment, en el primer any de vigència d'aquest I Pla, seran explotats i analitzats, entre altres, els indicadors que figuren en l'apartat V (seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat), així com la distribució de l'ocupació en l'àmbit d'aplicació d'aquest I Pla, desagregat per sexe.

L'Administració de la Generalitat aportarà les dades per a l'elaboració dels indicadors assenyalats i la seua posterior anàlisi la durà a terme la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de l'Administració de la Generalitat (d'ara en avant CIO-AGV), que es crea per mitjà d'aquest Pla i a què es referix l'apartat IV d'aquest. L'anàlisi dels referits indicadors haurà de realitzar-se durant el primer trimestre del segon any de vigència d'aquest I Pla, atenent els condicionants tecnològics que pogueren existir referits en el paràgraf anterior.

1.1.7. Mètode d'anàlisi

El mètode d'anàlisi ha consistit:

- a) Agrupació de les dades susceptibles actualment de tractament tecnològic i informàtic amb determinats criteris interpretatius.
- b) Interpretació dels resultats i extracció de conclusions a partir del comportament de les dades obtingudes.
- c) Elaboració d'un diagnòstic, sense la pretensió que aquest fora complet i reflectira exhaustivament la realitat de la FPAGV, atesos els condicionants tècnics i històrics descrits, però que sí que mostrara el més fiablement possible la situació actual.
- d) Elecció d'uns indicadors que permeteren realitzar, a posteriori, un seguiment i valoració sobre els objectius generals, específics i accions en què es concretaven aquests, dins del I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens.
- e) Enquadrament de l'anàlisi dins de l'escenari i àmbit més ampli del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat.

1.1.8. Conclusió final del mètode d'anàlisi.

La finalitat essencial de l'anàlisi, tal com s'ha assenyalat, era l'obtenció d'algunes conclusions per a plantejar un tractament de possible aplicació immediata, segons el diagnòstic realitzat i la

formulació de mesures i accions concretes per a avançar en la consecució de l'objectiu essencial del I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens, que és aconseguir la igualtat real entre dones i hòmens en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i, per extensió, en la societat valenciana en general.

1.2. Diagnòstic

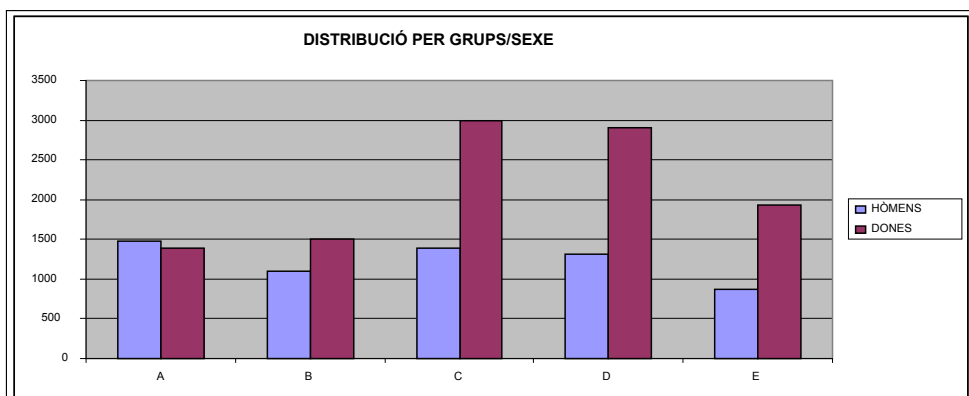
De l'anàlisi realitzada i la valoració de les dades obtingudes, a partir dels elements disponibles, s'han obtingut una sèrie d'indicadors que ens permeten, d'una banda realitzar un diagnòstic el més pròxim possible a la realitat amb les ferramentes tecnològiques disponibles actualment i, d'una altra, possibiliten l'avaluació de l'impacte de les activitats i accions que en aquest I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens s'inclouen.

1.2.1. Distribució del personal per sexe i grup de titulació

- Els grups amb major dotació són el C, el D i el E, on la diferència entre dones i hòmens és major, sent més alta en aquelles.
- El grup A és l'únic on la presència dels hòmens és superior a la de les dones, encara que no molt significativa (51 % i 49 %, respectivament).
- En els grups C, D i E la presència de les dones enfront de la dels hòmens està, aproximadament, en uns percentatges al voltant al 68%-69% (dones) i 32%-31% (hòmens), davant de la mitjana general que està en el 64 % dones i 36 % hòmens.

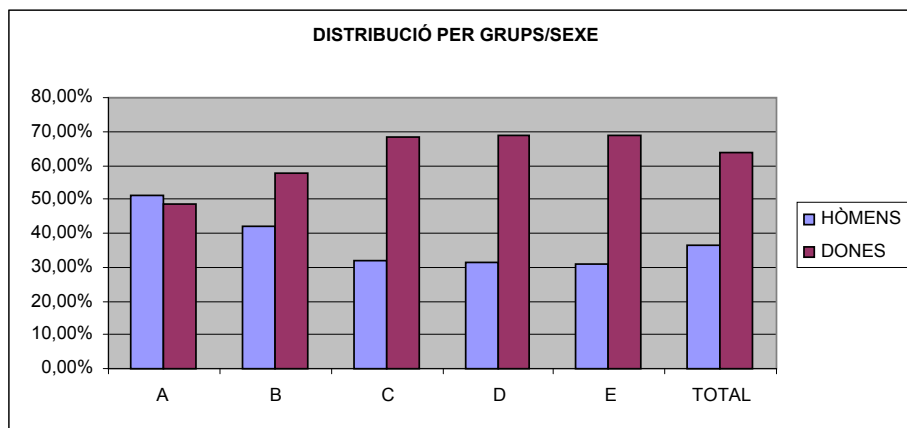
TAULA 1
I. PERSONAL AL SERVEI DE LA GENERALITAT
DISTRIBUCIÓ PER SEXE

	A	B	C	D	E
HÒMENS	1474	1102	1395	1313	870
DONES	1395	1508	2992	2903	1939



TAULA 2. PERCENTATGES

	A	B	C	D	E	TOTAL
HÒMENS	51,38%	42,22%	31,80%	31,14%	30,97%	36,43%
DONES	48,62%	57,78%	68,20%	68,86%	69,03%	63,57%

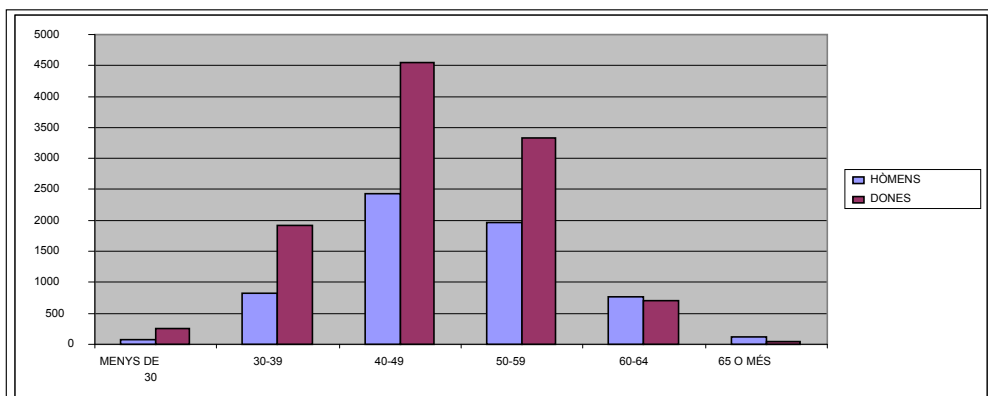


1.2.2. Distribució del personal per sexe i edat

- L'interval d'edat on la presència de les dones és més significativa és la que va de 30 a 39 anys, tendència que es manté en termes generals, encara que amb un comportament menys contundent, en els trams de 40-49 anys i de 50-59 anys.
- La presència d'hòmens és major que la de dones en els trams finals de la vida professional (60-64 anys i 65 o més –prolongació del servei actiu-).

**TAULA 3
DISTRIBUCIÓ PER EDAT I SEXE (INTERVALS SEGONS MAP)**

	MENYS DE 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MÉS
HÒMENS	74	831	2433	1969	762	120
DONES	255	1924	4550	3334	700	48



1.2.3. Distribució del personal per conselleries i sexe

- En pràcticament totes les conselleries i organismes analitzats, la presència de les dones és superior a la dels hòmens, excepte A Medi Ambient, Infraestructures i IVIA, amb presència tradicionalment de personal del gènere masculí.
- Resulta significativa la presència de dones a les conselleries de Benestar Social o Educació, on la rellevància de la presència de determinats col·lectius, condiciona i marca la dada final (educadors/ores d'educació especial i infantil; assistents socials, fisioterapeutes, etc.). Aquest resultat té una explicació amb la comparació de les dades dels processos selectius, on la presència de dones en aquests col·lectius també és superior a la dels hòmens.

En les taules 5 a 9, s'establix la distribució per grups i col·lectius professionals, i s'hi han inclòs, no tots els col·lectius, sinó només aquells que s'han considerat especialment significatius, bé pel nombre de personal que els componen, bé per la presència significativa d'un o altre sexe en aquest.

**TAULA 4.
DISTRIBUCIÓ PER CONSELLERIES I SEXE**

	HÒMENS	DONES
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	3	3
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	6	12
AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT	103	176
CONSELL VALENCIÀ DE L'ESPORT	37	32
C. D'AGRICULTURA, PESCA I ALIMENTACIÓ	595	618
C. DE BENESTAR SOCIAL	674	1988
C. DE CULTURA I ESPORT	172	281
C. DE GOVERNACIÓ	80	92
C. DE JUSTÍCIA I ADM. PÚBLIQUES	287	514
C. DE MEDI AMBIENT, AIGUA, URBANISME I HABITATGE	604	410
C. DE SANITAT	231	482
C. DE SOLIDARITAT I CIUTADANIA	44	79
C. DE TURISME	45	70
C. D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ	442	706
C. D'EDUCACIÓ	1345	3485
C. D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ	255	345
C. D'INFRAESTRUCTURES I TRANSPORT	329	251
INS. VA. DE L'AUDIOVISUAL RICARDO MUÑOZ SUAY	3	12
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	16	8
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYAMENTS ARTÍSTICS DE LA CV	2	1
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT (IVAJ)	67	111
INSTITUT VALENCIÀ DE LA MÚSICA	3	4
INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA	19	28
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	145	81
INVASSAT	70	48
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	96	107
SERVEF	557	963
TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETÈNCIA DE LA CV	1	3

TAULA 5

GRUP A

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
COS D'ADVOCATS DE LA GENERALITAT	37	25	62	59,68%	40,32%
ARQUITECTE/A	7	19	26	26,92%	73,08%
INSPECTOR/A EDUCACIÓ	27	90	117	23,08%	76,92%
INFORMÀTIC/A	49	81	130	37,69%	62,31%
COS D'INTERVENTORS/RES I AUDITORS/ES DE LA GENERALITAT	21	19	40	52,50%	47,50%
METGE/ ESSA	31	19	50	62,00%	38,00%
PERIODISTA	12	2	14	85,71%	14,29%
PSICÒLEG/A	42	3	45	93,33%	6,67%
TÈCNIC/A SUPERIOR AGRARI/ÀRIA	7	17	24	29,17%	70,83%
TITULAT/DA SUPERIOR (IVIA)	6	35	41	14,63%	85,37%
COS D'INSPECTORS/ES DE TRIBUTS DE LA GENERALITAT	28	13	41	68,29%	31,71%
VETERINARI/ÀRIA	40	27	67	59,70%	40,30%
PSICOPEDAGOG/A	6	10	16	37,50%	62,50%

TAULA 6

GRUP B

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
INFORMÀTIC/A	31	38	69	44,93%	55,07%
ARQUITECTE/A TÈCNIC/A	8	36	44	18,18%	81,82%
FISIOTERAPEUTA	64	32	96	66,67%	33,33%
TÈCNIC/A MITJÀ /ESPECIALISTA EN MENORS	193	102	295	65,42%	34,58%
ENGINYER/A TÈCNIC/A AGRÍCOLA (IVIA)	10	23	33	30,30%	69,70%
ENGINYER/A TÈCNIC/A AGRÍCOLA (CON. AGRICULTURA)	40	50	90	44,44%	55,56%
ENGINYER/A TÈCNIC/A FORESTAL	3	12	15	20,00%	80,00%
DIRECTOR/A CEAM	20	6	26	76,92%	23,08%
TÈCNIC/A MITJÀ DE PROMOCIÓ LINGÜÍSTICA	28	22	50	56,00%	44,00%
CAP D'AGÈNCIA D'EXTENSIÓ AGRÀRIA	7	33	40	17,50%	82,50%
TÈCNIC/A MITJÀ OBRES PÚBLIQUES	5	38	43	11,63%	88,37%
AGENT TRANSFERÈNCIA I TECNOLOGIA AGRÀRIA	0	15	15	0,00%	100,00%
ASSISTENT/A SOCIAL	131	12	143	91,61%	8,39%
AJUDANT/A ARXIU I BIBLIOTEQUES	29	9	38	76,32%	23,68%
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	14	10	24	58,33%	41,67%
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA INTEGRACIÓ SOCIAL	15	5	20	75,00%	25,00%
ATS	114	26	140	81,43%	18,57%

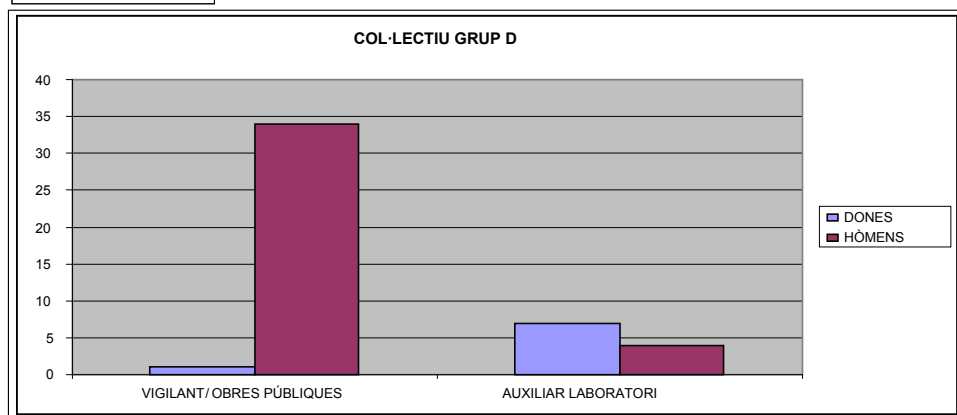
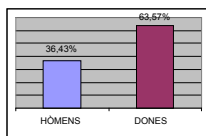
TAULA 7

GRUP C

COL·LECTIU	DONES	HOMENS	TOTAL	DONES %	HOMENS %
AGENT MEDIAMBIENTAL	29	233	262	11,07%	88,93%
INFORMÀTIC/A	22	48	70	31,43%	68,57%
EDUCADORA EDUCACIÓ ESPECIAL	618	81	699	88,41%	11,59%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓ SOCIAL	138	27	165	83,64%	16,36%
DELINEANT/A	7	19	26	26,92%	73,08%
TÈCNIC/A MITJÀ/ANA SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL (INVASSAT)	5	19	24	20,83%	79,17%
ESPECIALISTA PROJECTES I OBRES	1	13	14	7,14%	92,86%
EDUCADOR/A ESCOLA INFANTIL	182	5	187	97,33%	2,67%

TAULA 8
GRUP D

COL·LECTIU	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES %	HÒMENS %
VIGILANT /A OBRES PÚBLIQUES	1	34	35	2,86%	97,14%
AUXILIAR LABORATORI	7	4	11	63,64%	36,36%
AUXILIAR CLÍNICA	357	30	387	92,25%	7,75%



TAULA 9

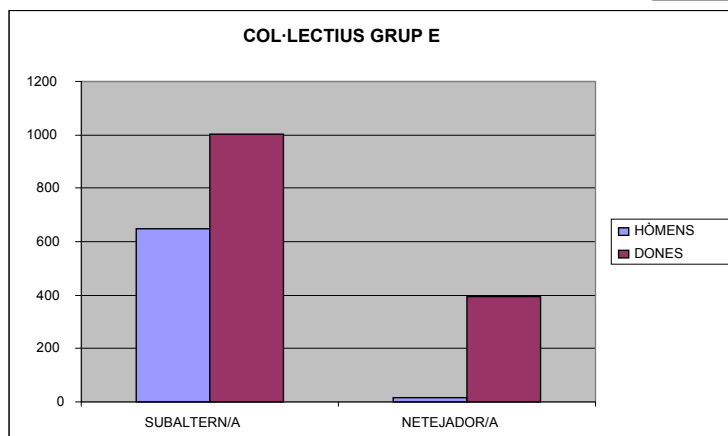
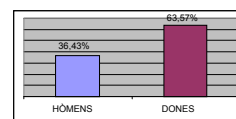
GRUP E

COL·LECTIU	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES %	HÒMENS %
NETEJADOR/A	396	18	414	95,65%	4,35%
SULBARTERNA/A	1002	650	1652	60,65%	39,35%

COL·LECTIU GRUP E

NETEJADOR/A	
H	18
M	396

SULBARTERNA/A	
H	650
M	1002



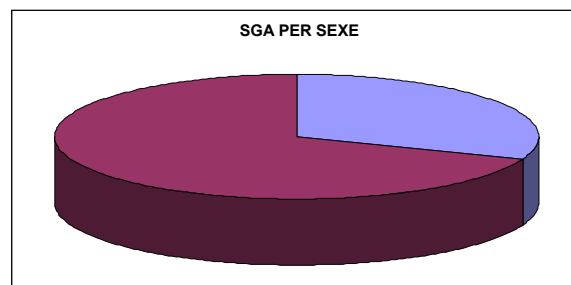
1.2.4. Distribució per direccions i sexe

- La presència en les direccions dels grups superiors (àrea, servei i secció) és majoritària dels hòmens, tendència que s'invertix a mesura que es descendix de grup de titulació, i és molt significativa en caps d'unitat i negociat i, especialment, en les secretaries de direcció.
- És especialment significativa la presència majoritària (ho ha sigut també tradicionalment) de les dones a les secretaries generals administratives, lloc de la màxima jerarquia administrativa en l'Administració de la Generalitat, segons la Llei del Consell. D'un total de 13 llocs, 9 estan ocupats per dones i 4 per hòmens (aproximadament, el 70% davant del 30%).

TAULA 10

SECRETARIES GENERALS ADMINISTRATIVES

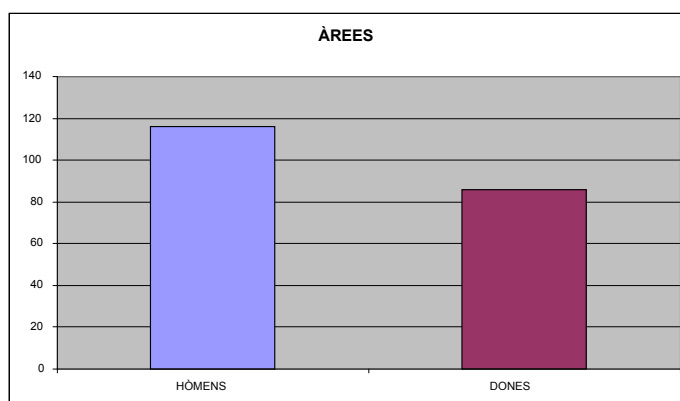
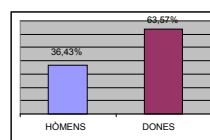
CONSELLERIA	HOME	DONA
INDUSTRIA	1	
ECONOMIA		1
MEDI AMBIENT		1
INFRAESTRUCTURES		1
EDUCACIÓ		1
CULTURA		1
SANITAT	1	
AGRICULTURA		1
BENESTAR SOCIAL	1	
JUSTÍCIA I AAPP		1
GOVERNACIÓ		1
TURISME	1	
SOLIDARITAT		1
TOTAL	4	9



TAULA 11

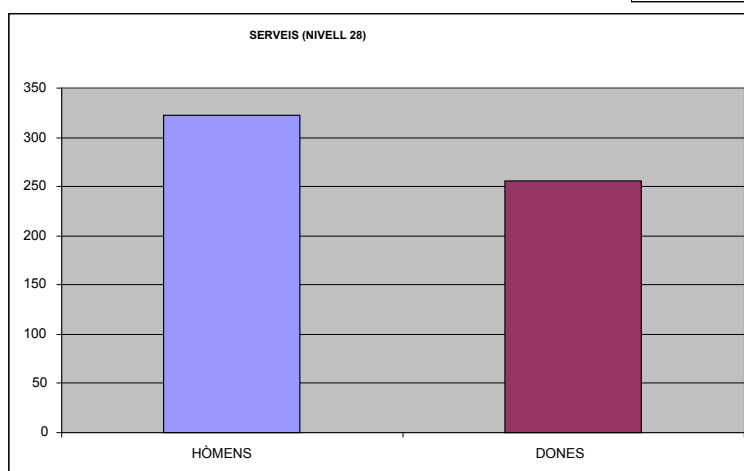
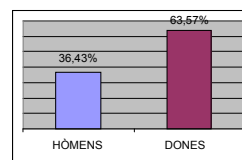
DISTRIBUCIÓ PER DIRECCIONS I SEXE

HÒMENS	116
DONES	86

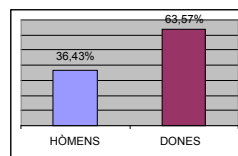


TAULA 12

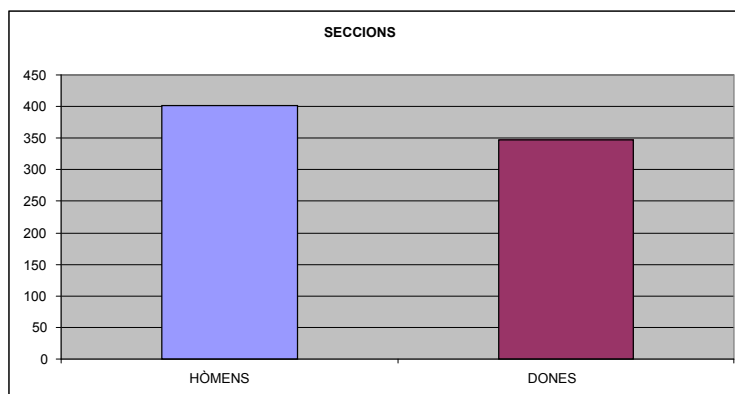
HÒMENS	322
DONES	256



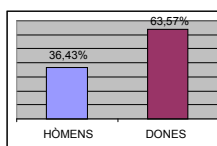
TAULA 13



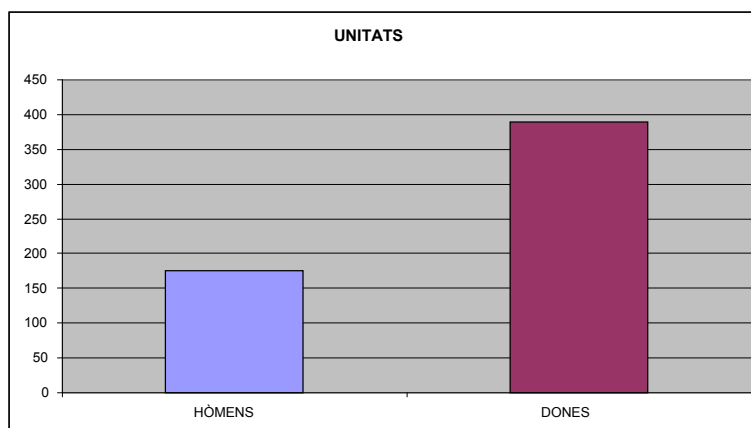
HÒMENS	402
DONES	347



TAULA 14

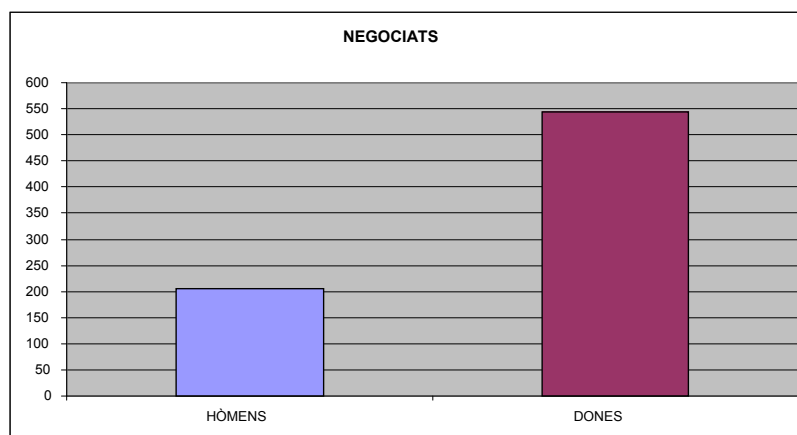
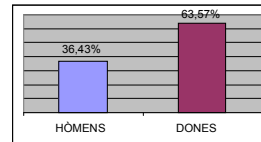


HÒMENS	176
DONES	389



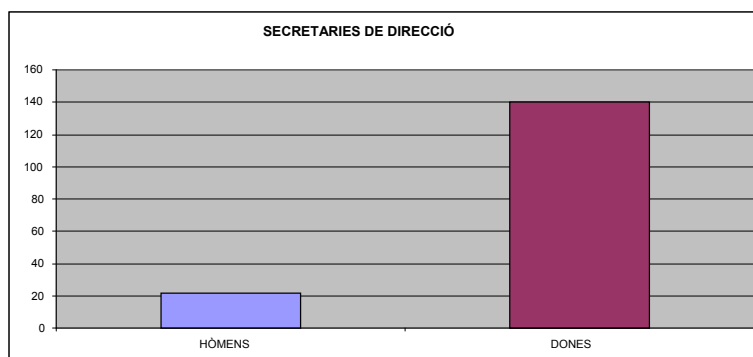
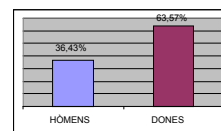
TAULA 15

HÒMENS	205
DONES	543



TAULA 16

HÒMENS	22
DONES	140



1.2.5. Assignació del complement de destinació (nivell) per sexe

- Les dades resultants de l'anàlisi reflecteixen que l'assignació dels nivells superiors (del 22 al 30) estan assignats majoritàriament a llocs de treball ocupats per hòmens, tendència que és la inversa en els nivells des del 10 fins al 20.
- Resulta especialment significativa l'assignació majoritària a llocs ocupats per dones en els nivells 10, 12, 14 i 16.

TAULA 17

SEXE PER NIVELLS

NIVELLS	HOMENS	DONES	TOTAL	HOMENS %	DONES %
10	841	1922	2763	30,44%	69,56%
12	1221	2644	3865	31,59%	68,41%
13	7	7	14	50,00%	50,00%
14	682	2093	2775	24,58%	75,42%
15	51	43	94	54,26%	45,74%
16	540	1324	1864	28,97%	71,03%
17	284	148	432	65,74%	34,26%
18	355	622	977	36,34%	63,66%
19	218	157	375	58,13%	41,87%
20	342	505	847	40,38%	59,62%
21	17	21	38	44,74%	55,26%
22	321	306	627	51,20%	48,80%
23	1	0	1	100,00%	0,00%
24	664	546	1210	54,88%	45,12%
25	14	4	18	77,78%	22,22%
26	349	230	579	60,28%	39,72%
27	5	0	5	100,00%	0,00%
28	111	73	184	60,33%	39,67%
30	131	92	223	58,74%	41,26%

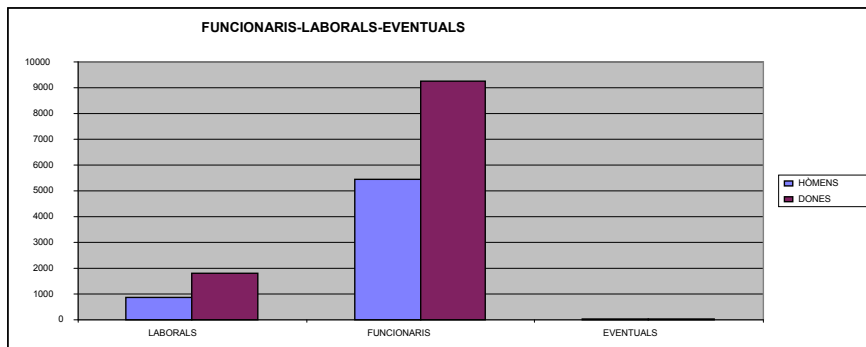
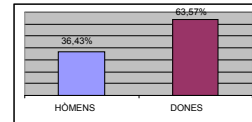
1.2.6. Distribució per sexe i relació jurídica del personal

- Tant en personal funcionari de carrera com en contractació laboral fixa, la presència de dones és majoritària.
- Entre aquest personal la proporció de la presència d'hòmens i de dones es manté, amb poques paraules, amb 4 punts de diferència a favor dels hòmens (60%-40%), respecte a la presència general (64%%-36%).
- En relació amb el personal temporal, és majoritària la presència de dones respecte a la dels hòmens.

TAULA 18

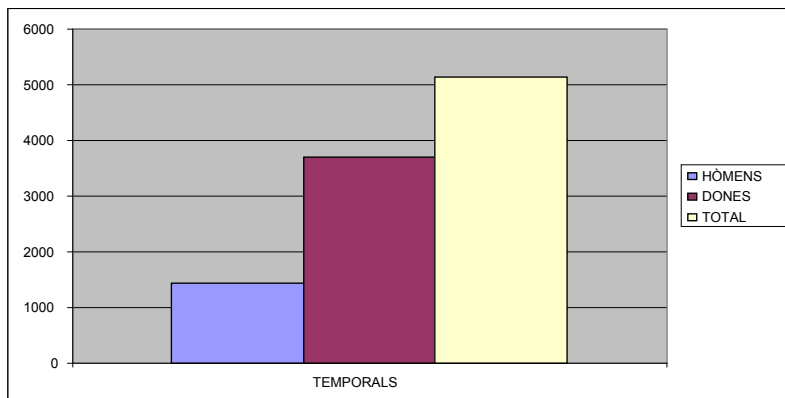
DISTRIBUCIÓ PER RELACIÓ JURÍDICA

	FUNCIONARIS	LABORALS	EVENTUALS
		HÒMENS	DONES
LABORALS		868	1801
FUNCIONARIS		5455	9254
EVENTUALS		33	40



TAULA 19. PERSONAL TEMPORAL

PERSONAL TEMPORAL	HÒMENS %	DONES %
TEMPORALS (F.I i CLT)	28,02%	71,98%



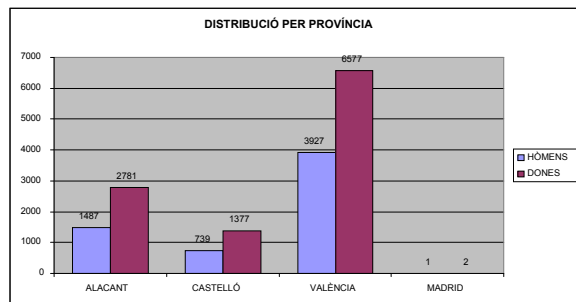
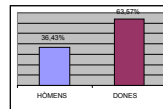
1.2.7. Distribució per sexe i territorialitat

Es manté, amb caràcter general i amb poques paraules, la tendència de la distribució general, també territorialment, amb un major grau d'aproximació a la distribució general a València i Alacant que a Castelló.

TAULA 20

DISTRIBUCIÓ PER PROVÍNCIA, NATURALES I SEXE

	ALACANT	CASTELLÓ	VALÈNCIA	MADRID
HÒMENS	1487	739	3927	1
DONES	2781	1377	6577	2

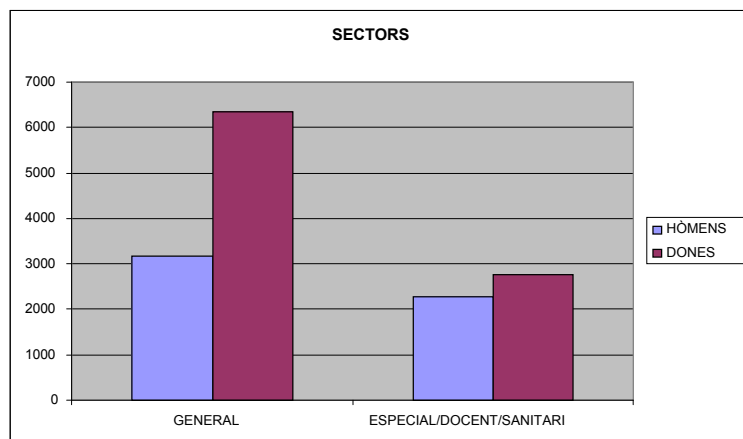
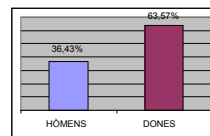


1.2.8. Distribució per sector funcional (general/especial) i personal laboral i sexe

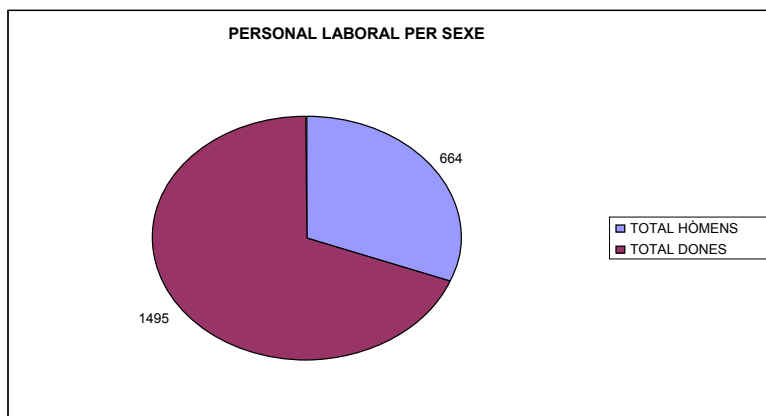
- Tant en el sector d'administració general, com en el d'especial, la presència de dones és superior a la dels homes, encara que en el segon la diferència es redueix considerablement.
- Quant al personal laboral, majoritàriament està conformat per dones (69%, davant del 64 % general -5 punts superior-), respecte a la presència d'homes (31%, davant del 36% general).

TAULA 21

	GENERAL	ESPECIAL/DOCENT/SANITARI
HÒMENS	3174	2265
DONES	6341	2756



TAULA 22

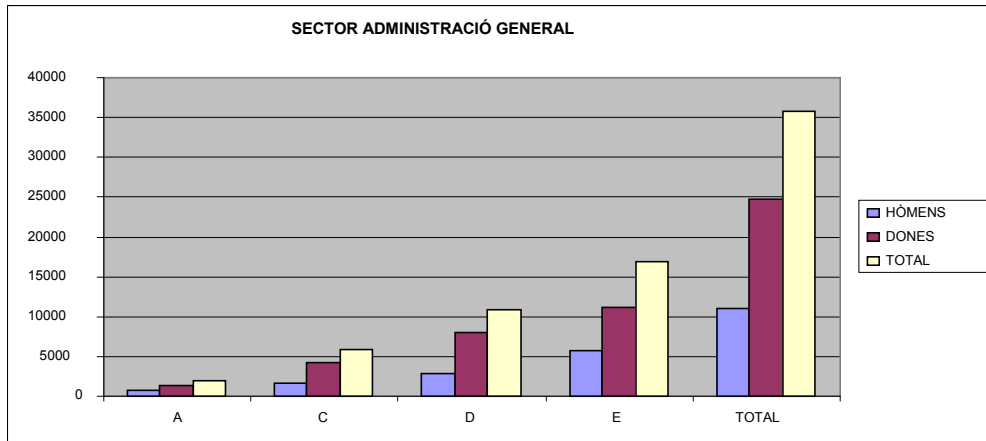


1.2.9. Selecció de personal en relació al sexe

- En administració general, en tots els processos selectius, la participació de dones és superior a la dels hòmens, i és especialment significativa en els grups D (quasi el 74%) i C (72%), davant dels grups A (66%) i al E (66%).
- Ha de destacar-se la participació massiva de dones en les proves selectives d'alguns col·lectius, com per exemple farmàcia (86%), assistents socials (92%), fisioteràpia (84%), educació especial (85%) i infantil (96%).
- Pel canvi de tendència que suposa, també mereix destacar-se la participació de dones en les proves selectives corresponents a determinats col·lectius, fins fa poc masculinitzats, com per exemple arquitectura (96%), enginyeria agrònoma (66%), arquitectura tècnica (55%), enginyeria tècnica agrícola (58%), etc.

TAULES 23 i 24

GRUP/SEXE	HÒMENS	DONES	TOTAL	HÒMENS %	DONES %
A	689	1333	2022	34,08%	65,92%
C	1636	4264	5900	27,73%	72,27%
D	2873	8013	10886	26,39%	73,61%
E	5810	11171	16981	34,21%	65,79%
TOTAL	11008	24781	35789	30,76%	69,24%



SECTOR ADMINISTRACIÓ ESPECIAL

	HOMENS	DONES	TOTAL	HOMENS %	DONES %
ARQUITECTES	106	210	316	33,54%	66,46%
E. DE MINES	2	2	4	50,00%	50,00%
EAGRÒNOMS	87	104	191	45,55%	54,45%
METGES DEL TREBALL	8	13	21	38,10%	61,90%
FARMACEÛTICS	8	49	57	14,04%	85,96%
E. CAMINS	55	35	90	61,11%	38,89%
ARQUITECTE TÈCNIC	136	167	303	44,88%	55,12%
ASSIST. SOCIAL	25	293	318	7,86%	92,14%
FISIOTERAPEUTA	50	276	326	15,34%	84,66%
E T AGRÍCOLA	272	370	642	42,37%	57,63%
E. T. INDUSTRIAL	45	30	75	60,00%	40,00%
E. T. MINES	5	4	9	55,56%	44,44%
T. M. TURISME	8	35	43	18,60%	81,40%
T. M. GESTIÓ CULTURAL	13	52	65	20,00%	80,00%
EDUCADOR E. ESP.	428	2381	2809	15,24%	84,76%
EDUC. INFANTIL	21	461	482	4,36%	95,64%
O. SIST INFORMÀTICS	187	78	265	70,57%	29,43%
TOTAL	1456	4560	6016	24,20%	75,80%

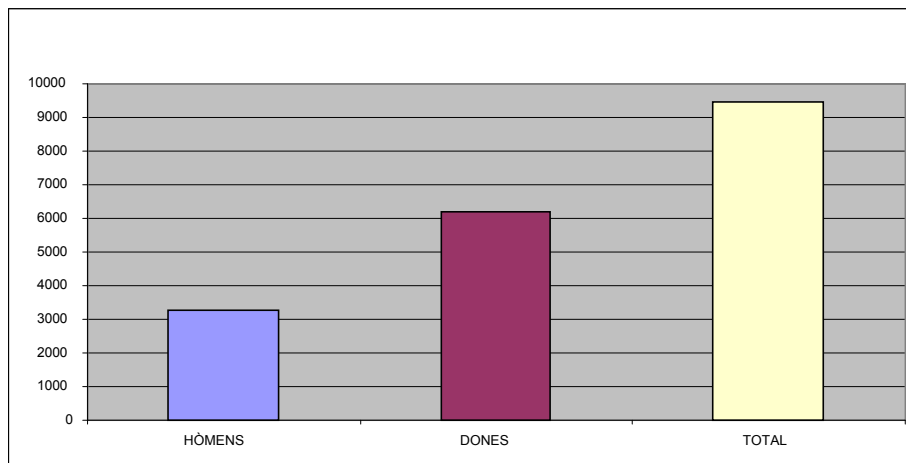
1.2.10. Formació del personal i sexe

- En els cursos de formació general, la presència de dones també és superior a la dels homes, en una proporció del 65%-35%.
- També aquesta presència majoritària de dones es presenta, augmentant, en els cursos dirigits a la formació d'habilitats directives, en una proporció del 68%-32%.
- En els cursos específics en matèria d'igualtat de gènere, la presència de dones és aclaparadorament majoritària, 86%-14%.

III. FORMACIÓ DE PERSONAL

TAULA 25
FORMACIÓ HÒMENS/DONES 2009

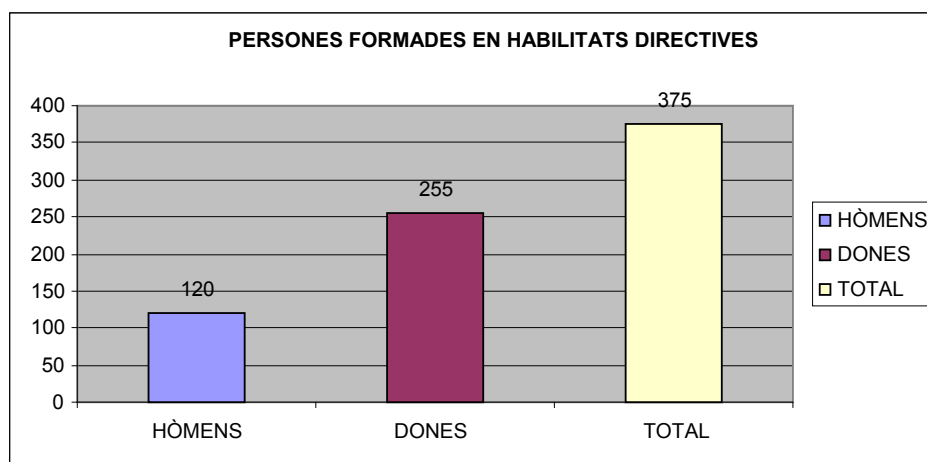
HÒMENS	3266	34,57%
DONES	6182	65,43%
	9448	100%



TAULA 26
FORMACIÓ EN HABILITATS DIRECTIVES

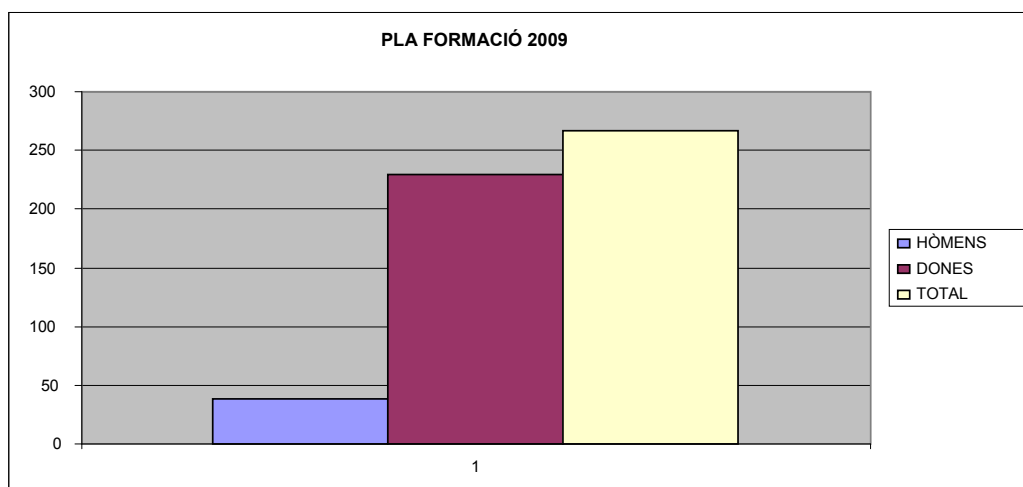
CURSOS DE LES ÀREES:

- Àrea d'organització, planificació i gestió
- Àrea de recursos humans
- Àrea d'habilitats i actituds



TAULA 27
PARTICIPACIÓ EN CURSOS EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE, 2009

HÒMENS	38	14,23%
DONES	229	85,77%
	267	



1.2.11. Òrgans de selecció de personal i de provisió de llocs en relació amb el gènere

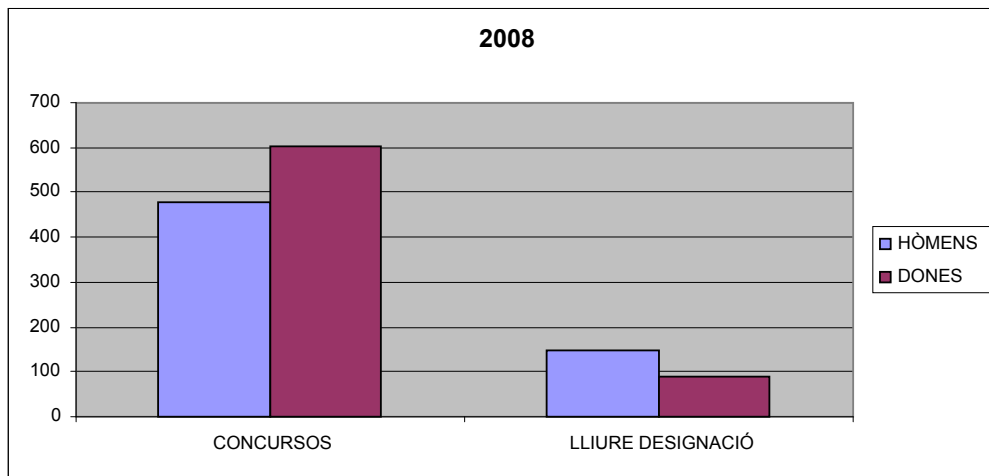
- La presència de membres del gènere femení en els òrgans de selecció pel sistema de concurs, durant 2008, ha sigut del 66%, davant del 44% d'hòmens.
- En canvi, també en 2008, en la composició quan el sistema de provisió és el de lliure designació, la tendència s'invertix de forma significativa: hòmens, 62%, davant del 38% de dones.
- En 2009, el percentatge per mitjà del sistema de concurs, es manté i en lliure designació augmenta la presència d'hòmens fins a aconseguir un percentatge del 73%.
- En òrgans de proves selectives, la presència d'hòmens i dones és prou equilibrada, amb un percentatge no molt significatiu a favor de la presència dels hòmens.

TAULA 28

IV. PRESENCIA D'HÒMENS I DONES EN ÒRGANS COL·LEGIATS

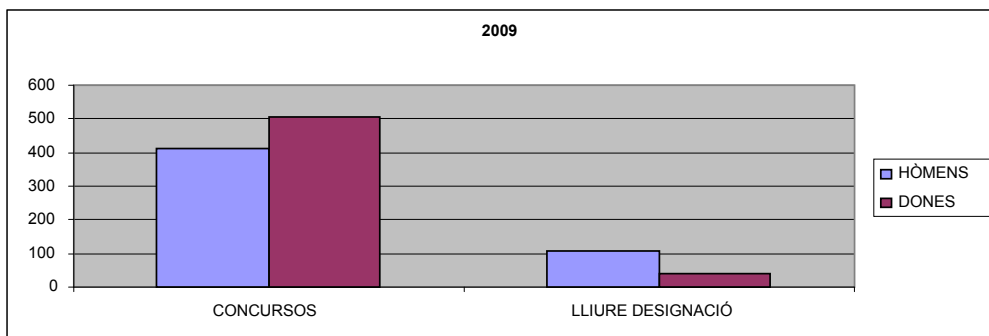
2008

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HÒMENS	477	44,17%	147	62,03%
DONES	603	55,83%	90	37,97%
	1080		237	

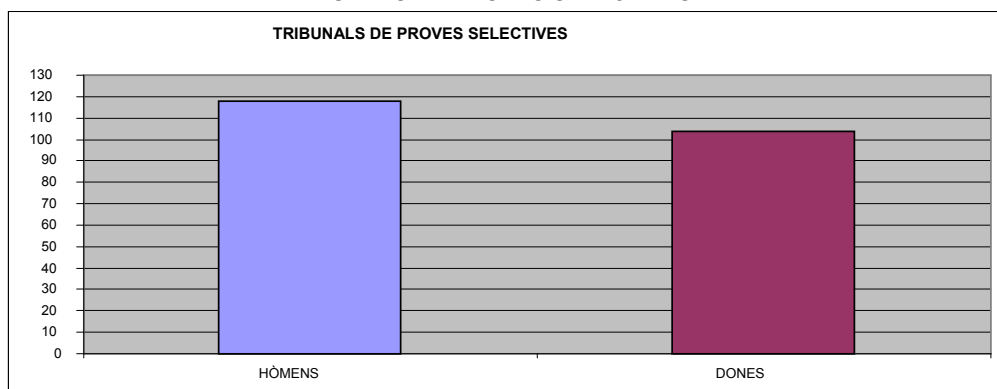


TAULA 29
IV. PRESENCIA D'HÒMENS I DONES EN ÒRGANS COL·LEGIATS 2009

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HÒMENS	412	44,93%	109	72,67%
DONES	505	55,07%	41	27,33%
	917		150	



TAULA 30
TRIBUNALS DE PROVES SELECTIVES



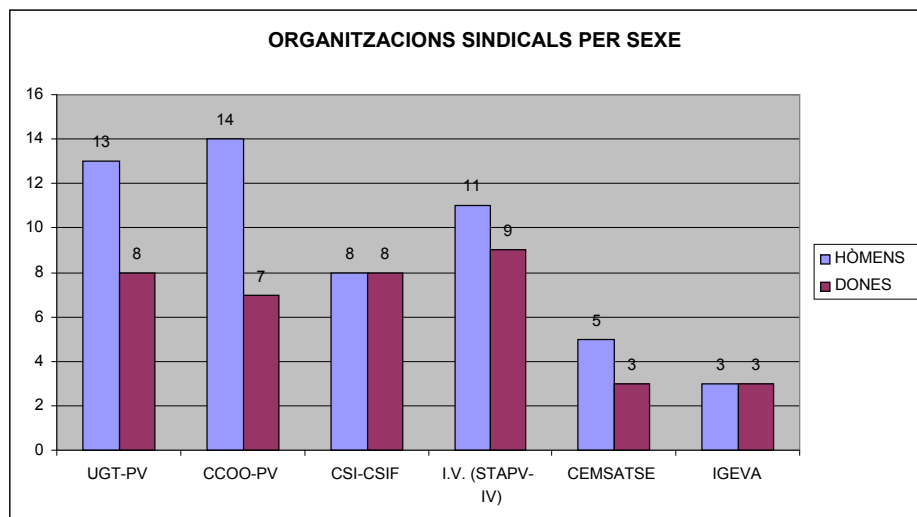
1.2.12. Personal en representació d'organitzacions sindicals en Meses de Negociació i Tècniques i altres fòrums de negociació, per sexe

- En dades globals, la presència d'hòmens és superior a la de dones, en una proporció del 61% davant del 39%.
- Quant a l'anàlisi individualitzada per organitzacions sindicals, hi ha disparitat en la seua presència, amb dos d'elles en què hi ha paritat "perfecta (50%-50%), davant d'altres tres en què la diferència a favor dels hòmens és pròxima en algun cas al 67%.

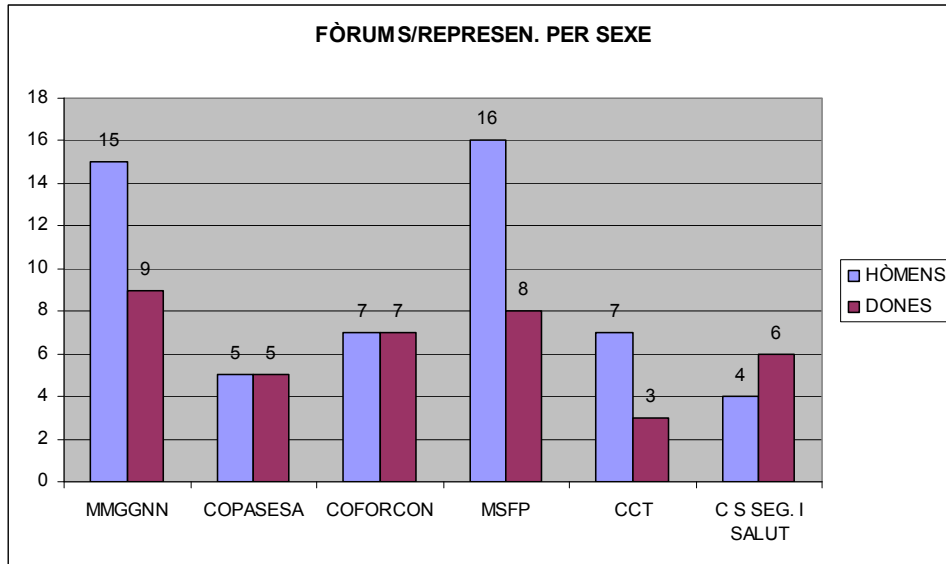
TAULA 31
REPRESENTANTS (TITULARS I SUPLENTS) EN LES MESES DE NEGOCIACIÓ PER SEXE

ORGANITZACIONS SINDICALS	UGT-PV		CCOO-PV		CSI-CSIF		INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-Iv)		CEMSATSE		IGEVA		TOTAL HÒMENS	TOTAL DONES
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
FÒRUMS/REPRES.														
MMGGNN	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	0	0	15	9
COPASESA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	5	5
COFORCON	1	2	2	1	0	2	2	2	2	0	0	0	7	7
MSFP	4	2	4	2	3	1	3	3	0	0	2	0	16	8
CCT	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	7	3
C S SEG. I SALUT	1	1	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2	4	6
TOTALS	13	8	14	7	8	8	11	9	5	3	3	3	54	38

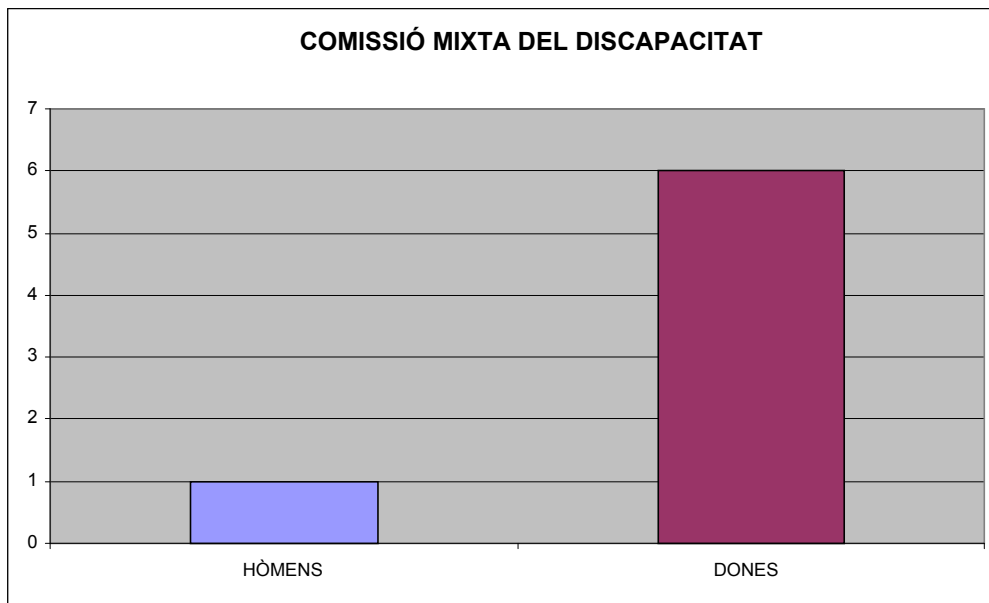
TAULA 32



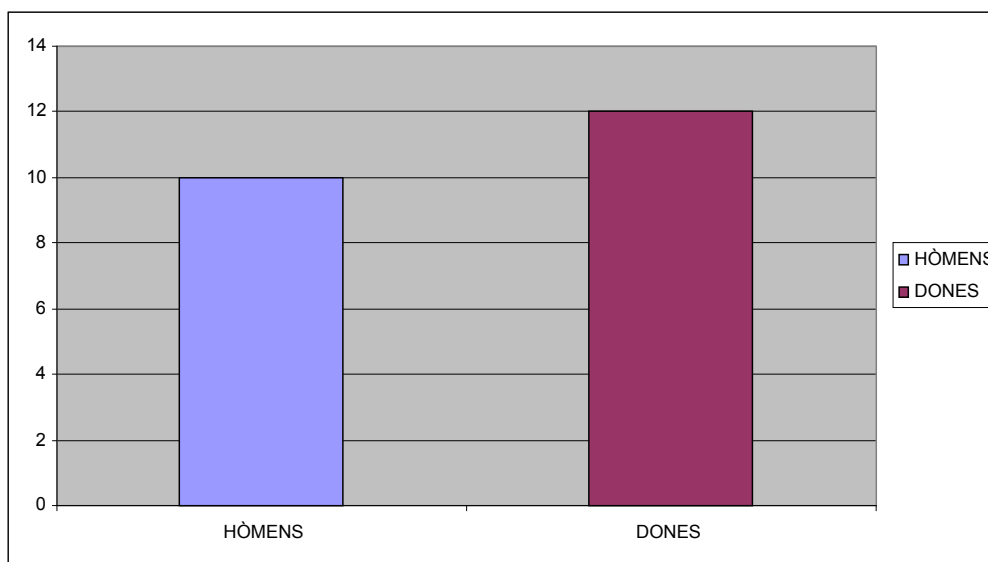
TAULA 33



TAULA 34
COMISSIÓ MIXTA DEL DISCAPACITAT



TAULA 35
COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE BORSES D'OCUPACIÓ TEMPORAL



III. Objectius del I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens de l'Administració de la Generalitat

Realitzada l'anàlisi i el diagnòstic de la situació sobre l'estructura del personal en l'Administració de la Generalitat, inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest I Pla d'Igualtat, es proposen els següents objectius.

1. Objectiu general

Aconseguir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els hòmens que desenrotllen la seua activitat laboral en a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat.

2. Objectius específics

1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic existents en l'Administració de la Generalitat.
2. Promoure la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical professional de la dona, i fomentar la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.

3. Consolidar les mesures d'aprofundiment i sensibilització en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'Administració de la Generalitat.
4. Fomentar la formació en igualtat al llarg de la carrera professional.
5. Combatre i pal·liar els efectes de la violència de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.
6. Establir la protecció efectiva davant de l'acaçament sexual i per raó de gènere.
7. Fomentar la sensibilització en relació amb la igualtat i la utilització d'un llenguatge no sexista.
8. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
9. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

IV. Accions i mesures del Pla d'Igualtat

Per tal de complir els objectius previstos en el I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens de l'Administració de la Generalitat, s'establixen una sèrie d'accions concretes tendents, d'una part a aconseguir d'una forma efectiva i progressiva, implantar en el personal empleat públic una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens i, d'una altra, fomentar, des de l'àmbit intern, la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere i que aconseguisquen afrontar els actuals reptes existents, per tal d'aconseguir una igualtat d'oportunitats real.

Les accions i/o mesures concretes proposades para cada un dels objectius específics definits són les següents:

Objectiu 1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic existents en l'Administració de la Generalitat

Es considera una dels objectius imprescindibles per a aconseguir el principi d'igualtat entre dones i home. Per això es realitzaran les següents accions i mesures:

Mesura 1.1. L'Administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, comitès d'experts o comitès consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i hòmens, excepte per raons fundades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.

Mesura 1.2. Es tendirà a la presència equilibrada de dones i hòmens, 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 2. Promoure la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública, la carrera vertical i la promoció professional, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories, i col·lectius de l'Administració de la Generalitat

Per tal de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens, tant en l'accés a l'ocupació pública, com en la posterior promoció professional, s'adopten les mesures següents:

Mesura 2.1. Les convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública i les convocatòries de concursos de mèrits hauran d'incloure un paràgraf en què s'assenyale si hi ha infra representació d'algun dels dos sexes. S'entendrà per composició equilibrada i que per tant no hi ha infra representació, la presència de dones i hòmens de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menors del quaranta per cent.

Mesura 2.2. Tant en les resolucions dels processos selectius, com en les dels concursos, abans del sorteig o primera lletra del cognom, els empats es dirimiran adjudicant el lloc al sexe infrarepresentat, en el cas que n'hi haguera, segons es faça constar en la convocatòria.

Mesura 2.3. Les ofertes d'ocupació pública hauran d'acompanyar-se d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere.

Mesura 2.4. En tots els llistats que es generen en les proves selectives i en els concursos, haurà de desagregar-se per sexe la dada numèrica.

Mesura 2.5. La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i hòmens, 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, hi haja una infra representació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'hòmens, llevat que per raons fundades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura

Mesura 2.6. En els cursos que tinguen com a objecte reforçar les habilitats directives, es reservaran a les dones, com a mínim, un 45%, de les places oferides, per tal de potenciar el seu accés a llocs d'una major responsabilitat

Mesura 2.7. En els processos de provisió de llocs de treball per concurs a llocs de superior classificació de complement de destinació que el que té assignat el que s'és titular, davant de la mateixa valoració de les persones aspirants de distint sexe, es primarà a qui estiga infrarepresentat.

Objectiu 3. Aprofundiment i sensibilització en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'Administració de la Generalitat

Per tal d'aprofundir, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, en la necessària conciliació de la vida familiar amb l'exercici del servei públic i avançar en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars, en el sentit que els permisos o adaptacions de jornada per a l'atenció de les persones majors i els menors no es considere quelcom dirigit, majoritàriament, a les empleades públiques s'establixen les mesures següents:

Mesura 3.1. Reduccions de jornada sense reducció de retribucions:

3.1.1. Que no superen l'hora diària:

- a) El personal que per raons de convivència tinga a la seua atenció directa, alguna persona amb una discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional;
- b) El personal que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la seua jornada laboral completa;
- c) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten;
- d) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, o familiars, cònjuge o parella de fet que requerisquen especial dedicació.

Aquesta reducció sí que suposa reducció de retribucions llevat que s'acredite que el menor de 13 anys requereix especial dedicació.

3.1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral

Durant el termini d'un mes, el personal que haja d'atendre l'atenció del o la cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, sense reducció de retribucions.

Mesura 3.2. Reduccions de jornada amb reducció de retribucions:

- a) El personal que ocupe llocs de treball amb complements específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, podrà realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents, si el lloc exercit està subjecte a toms, i percebrà un 75 per cent del total de les seues retribucions.
- b) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, acrediten.

Mesura 3.3. Flexibilitat de la jornada laboral:

L'horari de permanència obligatòria als centres de treball pot flexibilitzar-se amb adaptació del torn de treball:

3.3.1. En una hora diària: per als que tinguen a càrrec seu:

- persones majors de 65 anys que requereixen una especial dedicació
- fills o filles menors de 13 anys
- xiquets o xiquetes menors de 13 anys en acolliment, preadoptiu o permanent
- familiar amb malaltia greu
- familiar amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalidesa fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

3.3.2. En dos hores diàries:

- En el si de famílies monoparentals, per als que tinguen a càrrec seu persones que generen dret a una hora de flexibilitat diària, però la família siga monoparental;
- Per als que tinguen fills o xiquets en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat;
- En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dos hores diàries, segons categoria, fins que el o la menor dels fills i les filles abast l'edat de 12 anys
- Per a les empleades víctimes de violència de gènere per tal de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut.

Mesura 3.4. Permisos i llicències que permeten la conciliació de la vida familiar i personal amb l'activitat laboral en el sector públic:

- Permís per celebració de matrimoni o unió de fet
- Permís per matrimoni o unió de fet
- Permís per tècniques prenatales
- Permís per maternitat biològica
- Permís per adopció o acolliment de menors
- Permís per adopció internacional
- Permís per lactància
- Permís per paternitat
- Permís mèdic i assistencial
- Permís per defunció
- Permís per malaltia greu
- Permís per trasllat de domicili habitual
- Permís per formació
- Llicència per assumptes propis
- Llicència per malaltia de familiars
- Llicència per interès particular

Mesura 3.5. Mesures orientades a la conciliació amb la vida personal:

- Permís per deures inexcusables
- Permís per proves selectives i exàmens
- Llicència per cursos externs
- Llicència per estudis

Mesura 3.6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, es realitzaran accions de sensibilització que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars entre dones i hòmens, i es potenciarà l'exercici per aquests últims dels drets que tenen reconeguts en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Mesura 3.7. En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguin 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'ambdues responsabilitats, i es ponderarà, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.

Mesura 3.8. 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 dit procés, i es ponderarà en la dita elecció les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adequada prestació del servei públic.

Les mesures incloses en el I Pla d'Igualtat i que no estan previstes en la normativa actual, s'incorporaran, progressivament a les disposicions reglamentàries de desplegament de la futura Llei per a l'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Objectiu 4. Fomentar la formació en igualtat al llarg de la carrera professional

Per tal de promoure la formació en la igualtat del personal de l'Administració de la Generalitat, tant en el moment d'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional, s'adopten les mesures següents:

Mesura 4.1. Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, acacament sexual i per raó de gènere.

Mesura 4.2. Després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguin establir-se, haurà d'impartir-se un mòdul referit a la sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i hòmens i la normativa sobre violència de gènere, igualtat d'oportunitats i acacament sexual i per raó de gènere.

Mesura 4.3. Es consolidarà i ampliarà l'oferta de cursos i seminaris en matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat, tant en nombre d'edicions com a incorporant noves

accions formatives. Es consolidarà l'oferta formativa sobre "llenguatge no sexista" amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives online".

Mesura 4.4. Les i els responsables en matèria de personal hauran de realitzar cursos específics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.

Mesura 4.5. Haurà d'impartir-se formació específica per al personal responsable en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

Objectiu 5. Combatre i reparar els efectes de la violència de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat

Amb l'objectiu fonamental de posar tots els mitjans necessaris per a combatre i reparar els efectes de la violència de gènere, s'adopten les mesures següents:

Mesura 5.1. Es consolidaran de totes les accions existents: reduccions de jornada, permisos, trasllats, excedències, per mitjà de la seua inclusió en la futura Llei per a l'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, i en el seu posterior desplegament reglamentari.

Mesura 5.2. 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 mantenir les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, 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 5.3. Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere hauran de tramitar-se de manera preferent i a través de procediments especialment àgils que garantisquen l'eficàcia d'aquestes.

Objectiu 6. Protecció efectiva davant de l'acaçament sexual i a l'acaçament per raó de gènere

Per a la prevenció de l'acaçament sexual i de l'acaçament per raó de gènere, s'adopten les mesures següents:

Mesura 6.1. L'Administració negociarà amb les organitzacions sindicals representatives en la Mesa Sectorial de Funció Pública i en la CIVE, un protocol d'actuació davant de l'acaçament sexual i a l'acaçament per raó de gènere que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de previndre i no tolerar l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i hòmens.

- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'acaçament sexual o d'acaçament per raó de gènere, sense perjudi del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les unitats o serveis responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.
- e) Davant de l'existència d'indícis racionals de fets que pogueren ser constitutius de violència de gènere, es podran adoptar les mesures provisionals i cautelars oportunes i adequades, d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

El dit protocol haurà d'estar elaborat el 31 de juliol de 2010.

Mesura 6.2. La Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana conté en el codi de conducta del personal empleat públic, com un dels principis d'actuació, la no-discriminació per raó de gènere. Aquest principi informarà la interpretació i aplicació del règim disciplinari i podrà ser tingut en compte en l'avaluació de l'exercici.

Objectiu 7. Fomentar, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la sensibilització en relació amb la igualtat i la utilització d'un llenguatge no sexista

Per tal de fomentar la transmissió a la societat valenciana d'una cultura d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació per raó de gènere i eliminar la utilització del llenguatge sexista, l'Administració de la Generalitat adoptarà les mesures següents:

Mesura 7.1. Afavorir la participació del personal de l'Administració de la Generalitat en tots els actes testimonials i solidaris que sobre la violència de gènere o la discriminació, convoque l'Administració.

Mesura 7.2. Potenciar la imatge de la participació social de les dones, per tal d'eradicar estereotips en relació a la seua presència social i econòmica.

Mesura 7.3. Cuidar especialment la imatge pública d'aquells grups, on la dona està infrarepresentada, i afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania.

Mesura 7.4. 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, i evitarà en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o minusvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe.

Objectiu 8: Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere

Per a potenciar la introducció de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les dades i, si és el cas, conèixer els efectes que les desigualtats de gènere produeixen en la salut de les dones, a través de la investigació i d'una explotació adequada de dades estadístiques que reflectisquen les

condicions de treball, la sinistralitat laboral i les malalties professionals, s'adoptaran les mesures següents:

Mesura 8.1. Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, i detectar els factors determinants per raó de sexe.

Mesura 8.2. Realitzar i posar en marxa protocols que procedisquen sobre promoció de la salut i sobre la prevenció davant de la detecció de problemes per raó de sexe.

Mesura 8.3. 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 informació sobre l'estat de salut de les empleades i empleats públics.

Objectiu 9. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació

Per a garantir l'efectivitat dels objectius, accions i mesures que en aquest Pla d'Igualtat s'inclouen, cal realitzar una avaluació periòdica del mateix, en els seus respectius àmbits d'actuació, que permeta comprovar i conèixer el grau de compliment d'aquest, així com la seua aplicació efectiva i, si és el cas, reflexionar sobre la continuïtat de les accions plantejades o incorporar altres en funció de les noves necessitats detectades que fomenten i garantisquen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat.

Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures següents:

Mesura 9.1. Per tal de consolidar la implantació de la transversalitat de gènere en la Generalitat, els reglaments orgànics i funcionals de les conselleries determinaran la unitat competent en matèria de personal, del nivell directiu d'aquestes, i correspondrà l'exercici de les funcions de suport a la conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat i gènere, per al seguiment i coordinació de les polítiques que en els dits àmbits s'adopten. Per al desenrotllament de tals funcions podran demanar la col·laboració dels òrgans de la conselleria que intervinguen de totes maneres en la planificació, execució o seguiment de dites polítiques.

Mesura 9.2. Les unitats previstes en la mesura anterior i la resta de les unitats implicades segons s'establix en el present Pla remetran, almenys anualment, a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en què ostenten responsabilitat, amb especificació, per mitjà de la desagregació per sexe de les dades.

Mesura 9.3. Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

Es constituïx la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, com una Mesa Tècnica dependent de la Mesa Sectorial de la Funció Pública, entre els objectius de la qual es troben l'avaluació i seguiment de l'Pla d'Igualtat, així com vetlar 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 correcció d'aquestes.

La Comissió podrà ser consultada i emetre propostes sobre les qüestions que pogueren suscitar-se en relació amb es distints procediments de gestió i aplicació de l'I Pla d'Igualtat.

Específicament, entre les competències de la Comissió d'Igualtat es troben les següents:

1. A partir de la finalització del segon any de vigència del I Pla d'Igualtat, es duran a terme els treballs dirigits a elaborar les propostes per al II d'Igualtat
2. L'avaluació i seguiment del I Pla d'Igualtat, així com de les accions que en aquesta matèria s'impulsen en l'àmbit del present Acord per l'Administració de la Generalitat.
3. Col·laborar amb l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals en l'elaboració del Protocol d'Acaçament Sexual i per raó de sexe, en els termes establits en aquest Pla.
4. Rebre informació amb la periodicitat que s'establisca en protocol d'acaçament, i a través de l'Àrea de Prevenció, sobre l'aplicació d'aquest i de totes les queixes i actuacions realitzades en relació amb ell.
5. Realitzar propostes en matèria d'igualtat a la Mesa Sectorial de la Funció Pública i de la CIVE.

V. Seguiment i avaluació de l'I Pla d'Igualtat

Per tal de poder dur a terme el seguiment i l'avaluació de l'I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens de l'Administració de la Generalitat, amb la periodicitat establida en el mateix 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 I Pla:

INDICADOR	RESPONSABLES	CONTINGUT I DELIMITACIÓ DE L'INDICADOR
1. ÀREA INSTITUCIONAL		
1.1. Paritat òrgans	Administració	D'hòmens i dones del total nomenats anualment.
1.2 Paritat meses negociació	Administració Organitzacions sindicals	D'hòmens i dones . del total possible nomenats per cada part i organització durant la vigència del Pla.
2. ÀREA D'ACCÉS, SELECCIÓ I PROMOCIÓ		
2.1 Dades de representació en convocatòries	Administració	Nombre de convocatòries amb indicació d'hòmens i dones per categories o grups anual.
2.2 Desempats per sexe en convocatòries	Administració	Nombre de convocatòries amb empats en puntuació entre hòmens i dones i resolució anual.
2.3 Informes de gènere en OPEs	Administració	Decrets d'Oferta d'Ocupació amb informe durant la vigència del Pla.

2.4 Llistats processos	Administració	Del total de llistats desagregats anuals
2.5 Tribunals i òrgans de selecció	Administració Organitzacions sindicals	D'hòmens i dones que participen en tribunals anualment
2.6 Desempats per sexe en carrera vertical	Administració	Nombre de convocatòries amb empats en puntuació entre hòmens i dones i resolució de forma anual.
2.7. Promoció	Administració	Nre. d'hòmens i dones que han promocionat de forma definitiva.
2.8. Mobilitat	Administració	Nre. d'hòmens i dones que han participat en concursos de trasllats.
2.9 Estructura de la plantilla	Administració	Nre. d'hòmens. i dones per titulació, sexe i antiguitat desagregat pel caràcter fix o temporal de la seua relació jurídica
2.9 Estructura de la plantilla: Evolució	Administració	Nre. d'hòmens i dones de nova incorporació
2.9 Estructura de la plantilla: Evolució	Administració	Nre. d'hòmens i dones que han causat cessament per jubilació o defunció.
3. ÀREA CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL		
3.1 Reducció jornada i retribució íntegra	Administració	Nre. d'hòmens i dones i còmput temporal en què la disfruten desagregat segons la causa i temps de reducció anualment.
3.2 Reducció jornada i proporcionalment reducció retributiva	Administració	Nre. d'hòmens i dones i compute temporal en què la disfruten anualment amb indicació de percentatge de reducció anualment.
3.3 Flexibilitat de jornada	Administració	Nre. d'hòmens i dones i còmput temporal en què la disfruten anualment desagregat per causa i temps de flexibilitat.
3.4 Permisos i llicències conciliació familiar	Administració	Nre. d'hòmens i dones amb indicació del tipus anualment
3.5 Permisos i llicències conciliació personal	Administració	Nre. d'hòmens i dones amb indicació del tipus anualment
3.6 Sensibilització hòmens en conciliació	Administració	Nre. i tipus d'accions realitzades anualment
3.7 Mobilitat provisional	Administració	d'adscripcions provisionals i comissions de servei anuals que afavorixen la conciliació objectivament.
3.8 Reassignació d'efectius	Administració	d'adscripcions per reassignació d'efectius anuals que afavorixen la conciliació objectivament

3.9. Excedències per conciliació (filles i fills i persones dependents)	Administració	Nre. d'hòmens i dones amb indicació del tipus anualment
4. ÀREA DE FORMACIÓ		
4.1 Temaris que incorporen la igualtat	Administració	de temaris selectius que inclouen matèries d'igualtat anualment
4.2 Formació rere accés en igualtat	Administració	de persones de nou ingrés que realitzen la formació anualment
4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	nombre de persones desagregades per sexe que participen en estes accions formatives anualment
4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	Nombre de cursos i seminaris sobre igualtat que amplien l'oferta formativa
4.3 Formació contínua en igualtat	Administració	Nombre de cursos amb metodologia online
4.4 Formació responsables de personal	Administració	nombre de persones responsables de personal que participen en aquestes accions formatives anualment
4.5 Formació responsables d'igualtat	Administració	Nombre de cursos convocats i nombre de persones responsables d'igualtat que han participat anualment
4.6 Formació en habilitats directives	Administració	Nombre de dones i hòmens que han participat en els cursos anualment
4.7 Formació.	Administració	Nre. d'hòmens i dones en excedència per atenció de menors o persones dependents que han rebut formació
4.7. Formació.	Administració	Nre. d'hòmens i dones que han assistit a activitats formatives de l'Administració desagregat per grups.
4.7. Formació.	Administració i Organitzacions sindicals	Nre.. d'hòmens i dones que han assistit a activitats formatives de les organitzacions sindicals desagregat per grups.
5. ÀREA DE PROTECCIÓ DE MATES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE		
5.1 Consolidació de mesures	Administració	Nombre de mesures consolidades en normativa anualment
5.2. Canvis de lloc per violència	Administració	Nombre de canvis sol·licitats i

de gènere		concedits en llocs de distinta classificació anuals.
5.3. Agilitat respostes en violència de gènere	Administració	Temps mitjà anual de resolució de les sol·licituds
5.4. Excedències per violència	Administració	Nombre d'excedències sol·licitades anualment
6. ÀREA DE PROTECCIÓ DE VÍCTIMES D'ACAÇAMENT SEXUAL I PER GÈNERE		
6.1 Protocol d'actuació	Administració Organitzacions sindicals	Protocol acordat abans del 31 de juliol de 2010
6.2. Protocol d'actuació	Administració	Nombre d'accions realitzades per a donar difusió del Protocol entre la plantilla.
6.3. Mesures provisionals	Administració	Recomanació de mesures cautelars provisionals en Protocol
7. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA		
7.1. Afavorir la participació del personal de l'Administració de la Generalitat en actes sobre la violència de gènere o contra la discriminació	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.2. Potenciació de la imatge positiva de les dones per a eradicar estereotips	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.3. Accions de potenciació de la imatge pública de grups on la dona està infra-representada	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
7.4. Utilització de llenguatge no sexista o que implique discriminació per raó de gènere	Administració	Nombre d'actuacions o mesures realitzades
8. ÀREA DE SALUT LABORAL		
8.1.- Estudi sobre l'estat de Salut del personal públic	Administració	Presentació de l'estudi
8.2.- Aplicació dels protocols específic de promoció i prevenció de la salut	Administració	Presentació dels protocols
8.3.- Anàlisi i avaluació de les dades de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut	Administració	Presentació de l'estudi anual

VI. Difusió del Pla d'Igualtat

Com a compromís amb la igualtat d'oportunitats i per tal de potenciar el treball de sensibilització i informació, 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. Duració del I Pla d'Igualtat

La duració del I Pla d'Igualtat entre dones i hòmens en l'Administració de la Generalitat és tres anys, comptats a partir de l'endemà de la seua aprovació.

València, 31 de març de 2010

President de la Mesa Sectorial de Funció Pública
El secretari autonòmic d'Administracions Públiques
Rafael Peset Pérez

Per UGT-PV
Rosa Barat Broseta

Per CCOO-PV
Mar Vicent García

Per STAPV-Iv
Cristina Costart Tafalla

Per CSI-CSIF
M^a del Mar Auñón Martínez

Per IGEVA:
Antonio Hernández Máñez

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat (2010 – 2012).

I. Introducción y marco normativo referencial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, debiendo destacar dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Estos principios recogidos en los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario, se plasman asimismo en la legislación española.

La Constitución Española propugna la igualdad, en su artículo 1, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 9.2, de la Norma Fundamental, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

El título II del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, de los Derechos de los valencianos y valencianas, en su artículo 10, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género. Asimismo, su artículo 11 dispone que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.”.

Ya en el año 2003, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estableció una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo o en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual o la utilización del lenguaje no sexista.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico.

Es en este marco en el que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

La Administración de la Generalitat, en el Acuerdo de 22 de febrero de 2008, del Consell, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 20 de febrero de 2008, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, ya adquirió el compromiso de establecer medidas de fomento de la igualdad de género, impulsando acciones destinadas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, la consellera de Justicia y Administraciones Públicas, en su comparecencia en les Corts, el día 18 de febrero de 2009, puso de manifiesto la necesidad de reafirmar el compromiso con la igualdad de género dentro de la Administración y la decisión, desde la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, de poner todo el empeño y esfuerzos necesarios para contribuir a invertir las tendencias negativas con medidas reales y efectivas.

El Plan de Innovación y Modernización de la Administración Pública Valenciana, Gobernanza 2013, establece, entre sus ejes estratégicos de actuación, la elaboración de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en el citado ámbito.

Por ello, el Consell, a través de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, ha considerado necesario la elaboración de un Plan específico de igualdad entre hombres y mujeres dirigido a la Administración de la Generalitat, entendida ésta como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat, de las Vicepresidencias del Consell y de cada una de las Consellerías, así como las entidades autónomas y las entidades de derecho público dependientes de aquellas, a los que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat, y cuya gestión corresponde a la Conselleria con competencias en materia de función pública.

Tenemos que reconocer que en las últimas décadas se han producido importantes avances en materia de igualdad, y por tanto, eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres en el pasado, el acceso y desempeño de un puesto de trabajo en el empleo público en condiciones de igualdad, es cierto que todavía perviven determinadas dificultades y áreas en las que podemos seguir avanzando para, por una parte, poder siguiendo erradicar desigualdades, especialmente en lo que se refiere a la promoción profesional a puestos de responsabilidad, y por otra, para eliminar ciertos convencionalismos de carácter social que motivan que existan trabajos calificados como “femeninos” o “masculinos”.

Para la interpretación y aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del I Plan de Igualdad, se estará a las definiciones y conceptos que se establecen en la Directiva Europea 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, así como a lo establecido en el título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. Situación actual.

1. Análisis de la situación actual.

El análisis del comportamiento de los elementos, de la estructura y del modelo de la Función Pública de la Administración de la Generalitat que en la actualidad son explotables con la tecnología disponible, va a permitir elaborar un diagnóstico, una “radiografía”, lo más próxima posible a la realidad actual, sobre cuál es la situación, en grandes trazos, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito organizativo. Con estos datos se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad fundamental de conseguir avanzar en la igualdad real entre 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 realizar el 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 oportunidades entre 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 funcional (de carrera e interino), el contratado laboral (de carácter fijo o temporal) y el personal eventual. Quedan, en consecuencia fuera del análisis, las y los altos cargos y las personas de representación y designación política en

el ámbito de la Administración de la Generalitat. El colectivo analizado, consta de 16.891 personas.

- c) **Temporal:** El estudio se ha realizado durante el mes de febrero de 2009, habiendo sido ajustado técnicamente, durante el período que transcurre desde esa fecha hasta hoy, fundamentalmente en cuanto a la distribución orgánica, como consecuencia de los cambios operados en la estructura organizativa de la Administración de la Generalitat.

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 esencial, tratando de agruparlos. Después de su valoración por la Administración, se consideró que los más idóneos para su tratamiento actualmente eran los siguientes:

- a) Estructura de la plantilla del personal inscrita en el Registro de la Dirección General de Administración Autónoma y en el Registro de Puestos de Trabajo (anotaciones registrales).
- b) Selección de personal, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo.
- c) Acciones formativas del personal incluido en el ámbito del estudio y análisis.
- d) Presencia de mujeres y hombres en órganos y mesa técnicas de negociación colectiva, así como cualquier otro foro de estas características comprendido en el ámbito organizativo y subjetivo del análisis.
- e) Solicitudes realizadas por mujeres y hombres, según puestos, colectivos o categorías profesionales, de modificación o cambio de puesto de trabajo por cuestiones de salud

Dentro de estos escenarios se ha analizado el comportamiento de la variable *género* y, en algunas ocasiones, complementariamente con otras sub-variables como la territorialidad o la edad.

1.1.5. Obtención de los datos analizados.

Los datos que se han tenido en cuenta en el estudio se han obtenido de tres fuentes:

- a) Registro de Personal y Puestos de Trabajo de la Dirección General de Administración Autónoma.
- b) Base de datos de los Planes de Formación y acciones formativas del Institut Valencià d'Administració Pública.
- c) Base de datos de los procesos de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo gestionados por la Dirección General de Administración Autónoma.

1.1.6. Condicionantes del análisis.

- a) **De carácter técnico:** 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.
- b) **Históricos:** No ha resultado posible analizar el comportamiento de series y secuencias temporales, así como la evolución histórica de determinados comportamientos (la mayoría), por carecer de ellos (ya sea por imposibilidad técnica –como se ha señalado en el apartado anterior- o bien, por imposibilidad material (derivada de los procesos de transferencia a la Generalitat de efectivos de otras Administraciones Públicas, fundamentalmente de la Administración General del Estado, en el momento de asumir nuevas competencias).

Con la finalidad de profundizar en el análisis y evaluación, en el momento en que las herramientas tecnológicas e informáticas lo permitan, en los aspectos que sea posible y, preferentemente, en el primer año de vigencia de este I Plan, serán explotados y analizados, entre otros, los indicadores que figuran en el apartado V (Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad), así como la distribución del empleo en el ámbito de aplicación de este I Plan, desagregado por sexo.

La Administración de la Generalitat aportará los datos para la elaboración de los indicadores señalados y su posterior análisis lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Administración de la Generalitat (en adelante CIO-AGV), que se crea mediante este Plan y a la que se refiere el apartado IV del mismo. El análisis de los referidos indicadores deberá realizarse durante el primer trimestre del segundo año de vigencia de este I Plan, atendiendo a los condicionantes tecnológicos que pudieran existir referidos en el párrafo anterior.

1.1.7. 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, sin la pretensión de que éste fuera completo y reflejara exhaustivamente la realidad de la FPAGV, dados los condicionantes técnico-históricos descritos, pero que sí que 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 I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- e) Encuadre del análisis dentro del escenario y ámbito más amplio del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat.

1.1.8. Conclusión final del método de análisis.

La finalidad esencial del análisis, tal y como se ha señalado, era la obtención de algunas conclusiones para plantear un tratamiento de posible aplicación inmediata según el diagnóstico realizado y la formulación de medidas y acciones concretas para avanzar en la consecución del objetivo esencial del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, que es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

1.2. Diagnóstico.

Del análisis 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 I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres se incluyen.

1.2.1. Distribución del personal por sexo y grupo de titulación.

- Los grupos con mayor dotación son el C, el D y el E, donde la diferencia entre mujeres y hombres es mayor, siendo más alta en aquéllas.
- El grupo A es el único donde la presencia de los hombres es superior a la de las mujeres, aunque no muy significativa (51 % y 49 %, respectivamente).
- En los grupos C, D y E la presencia de las mujeres frente a la de los hombres está, aproximadamente, en unos porcentajes alrededor al 68%-69% (mujeres) y 32%-31% (hombres), frente a la media general que está en el 64 % mujeres y 36 % hombres.

TABLA 1
I. PERSONAL AL SERVICIO DE LA GENERALITAT.
DISTRIBUCIÓN POR SEXO.

	A	B	C	D	E
HOMBRES	1474	1102	1395	1313	870
MUJERES	1395	1508	2992	2903	1939

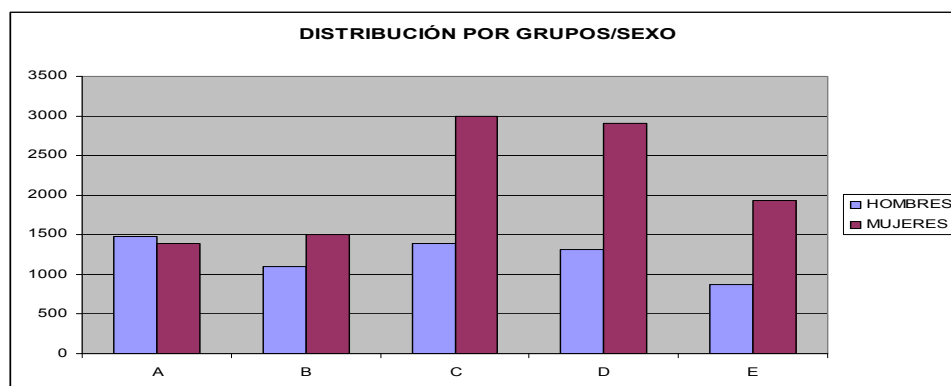
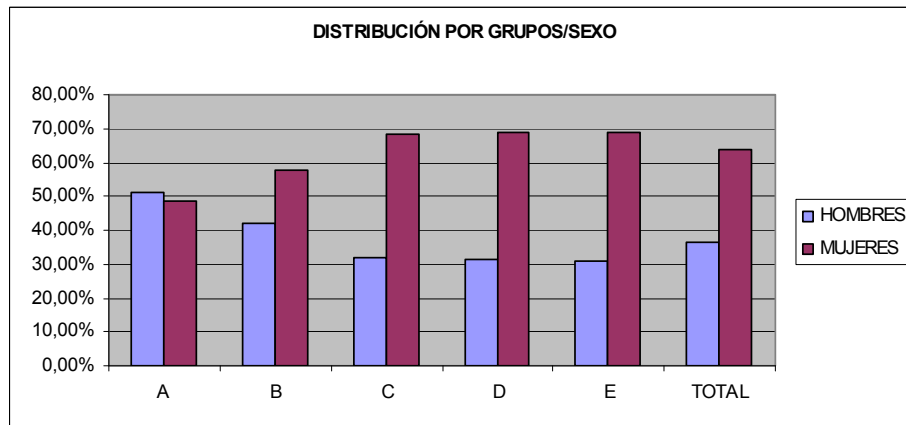


TABLA 2. PORCENTAJES

	A	B	C	D	E	TOTAL
HOMBRES	51,38%	42,22%	31,80%	31,14%	30,97%	36,43%
MUJERES	48,62%	57,78%	68,20%	68,86%	69,03%	63,57%

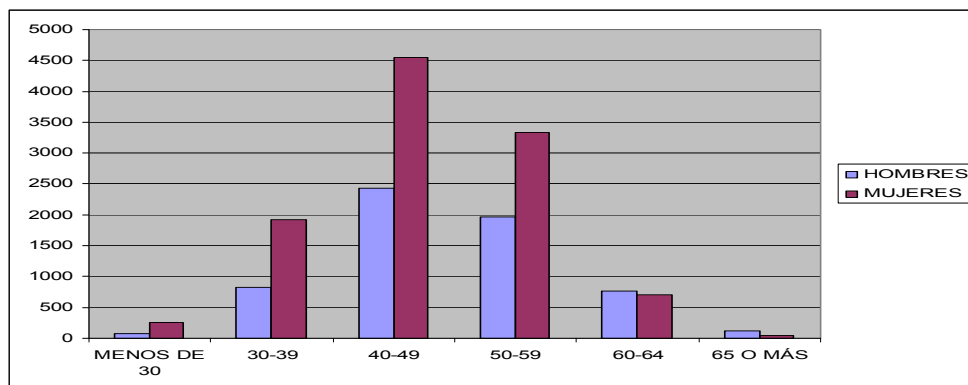


1.2.2. Distribución del personal por sexo y edad.

- La horquilla de edad donde la presencia de las mujeres es más significativa es la que va de 30 a 39 años, tendencia que se mantiene en términos generales, aunque con un comportamiento menos contundente, en los tramos de 40-49 años y de 50-59 años.
- La presencia de hombres es mayor que la de mujeres en los tramos finales de la vida profesional (60-64 años y 65 o más –prolongación del servicio activo-).

TABLA 3
DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO (HORQUILLAS SEGÚN MAP)

	MENOS DE 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65 O MÁS
HOMBRES	74	831	2433	1969	762	120
MUJERES	255	1924	4550	3334	700	48



1.2.3. Distribución del personal por Consellerías y sexo.

- En prácticamente todas las Consellerías y organismos analizados, la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres, excepto en Medio Ambiente, Infraestructuras e IVIA, con presencia tradicionalmente de personal del género masculino.
- Resulta significativa la presencia de mujeres en las Consellerías de Bienestar Social o Educación, donde la relevancia de la presencia de determinados colectivos, condiciona y marca el dato final (Educadoras/es de Educación Especial e Infantil; Asistentes Sociales, Fisioterapeutas, etc.). Este resultado tiene una explicación con la comparación de los datos de los procesos selectivos, donde la presencia de mujeres en estos colectivos también es superior a la de los hombres.

En las tablas 5 a 9, se establece la distribución por grupos y colectivos profesionales, habiéndose incluido en las mismas, no a todos los colectivos, sino sólo a aquellos que se han considerado especialmente significativos, bien por el número de personal que lo componen, bien por la presencia significativa de uno u otro sexo en el mismo.

**TABLA 4.
DISTRIBUCIÓN POR CONSELLERÍAS Y SEXO.**

	HOMBRES	MUJERES
AGENCIA VALENCIANA DE EVALUACIÓN Y PROSPECTIVA	3	3
AGENCIA VALENCIANA DE FOMENTO Y GARANTIA AGRÁRIA	6	12
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	103	176
CONSELL VALENCIÀ DE L'ESPORT	37	32
C. DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	595	618
C. DE BIENESTAR SOCIAL	674	1988
C. DE CULTURA Y DEPORTE	172	281
C. DE GOVERNACIÓN	80	92
C.DE JUSTICIA Y ADM. PÚBLICAS	287	514
C.DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA	604	410
C.DE SANIDAD	231	482
C.DE SOLIDARIDAD Y CIUDADANIA	44	79
C. DE TURISMO	45	70
C. DE ECONOMIA, HACIENDA Y OCUPACIÓN	442	706
C. DE EDUCACIÓN	1345	3485
C. DE INDUSTRIA, COMERCIO E INNOVACIÓN	255	345
C. DE INFRAESTRUCTURAS Y TRANSPORTE	329	251
INS. VA. DEL AUDIOVISUAL RICARDO MUÑOZ SUAY	3	12
INSTITUT CARTOGRAFICO VALENCIANO	16	8
INSTITUT SUPERIOR DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS DE LA C.V.	2	1
INSTITUT VALENCIANO DE LA JUVENTUD (IVAJ)	67	111
INSTITUT VALENCIANO DE LA MÚSICA	3	4
INSTITUT VALENCIANO DE ESTADÍSTICA	19	28
INSTITUT VALENCIANO DE INVESTIGACIONES AGRÁRIAS (IVIA)	145	81
INVASSAT	70	48
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	96	107
SERVEF	557	963
TRIBUNAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE LA CV	1	3

**TABLA 5
GRUPO A**

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
CUERPO DE ABOGADOS/AS DE LA GENERALITAT	37	25	62	59,68%	40,32%
ARQUITECTO/A	7	19	26	26,92%	73,08%
INSPECTOR/A EDUCACIÓN	27	90	117	23,08%	76,92%
INFORMATICO/A	49	81	130	37,69%	62,31%
CUERPO DE INTERVENTORES/AS Y AUDITORES/AS DE LA GEN	21	19	40	52,50%	47,50%
MEDICO/A	31	19	50	62,00%	38,00%
PERIODISTA	12	2	14	85,71%	14,29%
PSICOLOGO/A	42	3	45	93,33%	6,67%
TÉCNICO/A SUPERIOR AGRARIO/A	7	17	24	29,17%	70,83%
TITULADO/A SUPERIOR (IVIA)	6	35	41	14,63%	85,37%
CUERPO DE INSPECTORES/AS DE TRIBUTOS DE LA GENERALIT	28	13	41	68,29%	31,71%
VETERINARIO/A	40	27	67	59,70%	40,30%
PSICOPEDAGOGO/A	6	10	16	37,50%	62,50%

**TABLA 6
GRUPO B**

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
INFORMATICO/A	31	38	69	44,93%	55,07%
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	8	36	44	18,18%	81,82%
FISIOTERAPEUTA	64	32	96	66,67%	33,33%
TÉCNICO/A MEDIO/A ESPECIALISTA EN MENORES	193	102	295	65,42%	34,58%
INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRICOLA (IVIA)	10	23	33	30,30%	69,70%
INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRICOLA (CON. AGRICULTUR	40	50	90	44,44%	55,56%
INGENIERO/A TÉCNICO/A FORESTAL	3	12	15	20,00%	80,00%
DIRECTOR/A CEAM	20	6	26	76,92%	23,08%
TÉCNICO/A MEDIO/A DE PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA	28	22	50	56,00%	44,00%
JEFE/A DE AGENCIA DE EXTENSIÓN AGRARIA	7	33	40	17,50%	82,50%
TÉCNICO/A MEDIO/A DE OBRAS PÚBLICAS	5	38	43	11,63%	88,37%
AGENTE TRANSFERENCIA Y TECNOLOGÍA AGRARIA	0	15	15	0,00%	100,00%
ASISTENTE/A SOCIAL	131	12	143	91,61%	8,39%
AYUDANTE/A ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	29	9	38	76,32%	23,68%
TÉCNICO/A MEDIO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABO	14	10	24	58,33%	41,67%
TÉCNICO/A MEDIO/A INTEGRACIÓN SOCIAL	15	5	20	75,00%	25,00%
ATS	114	26	140	81,43%	18,57%

**TABLA 7
GRUPO C**

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
AGENTE MEDIOAMBIENTAL	29	233	262	11,07%	88,93%
INFORMATICO/A	22	48	70	31,43%	68,57%
EDUCADORA EDUCACIÓN ESPECIAL	618	81	699	88,41%	11,59%
ESPECIALISTA EN INTEGRACIÓN SOCIAL	138	27	165	83,64%	16,36%
DELINEANTE/A	7	19	26	26,92%	73,08%
TÉCNICO/A MEDIO/A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5	19	24	20,83%	79,17%
ESPECIALISTA PROYECTOS Y OBRAS	1	13	14	7,14%	92,86%
EDUCADORA/A ESCUELA INFANTIL	182	5	187	97,33%	2,67%

TABLA 8
GRUPO D

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
VIGILANTE/A OBRAS PÚBLICAS	1	34	35	2,86%	97,14%
AUXILIAR LABORATORIO	7	4	11	63,64%	36,36%
AUXILIAR CLÍNICA	357	30	387	92,25%	7,75%

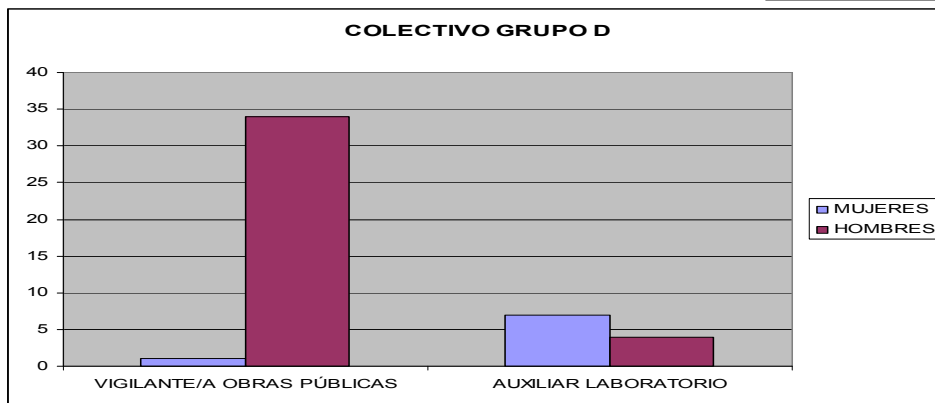
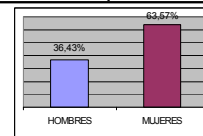


TABLA 9

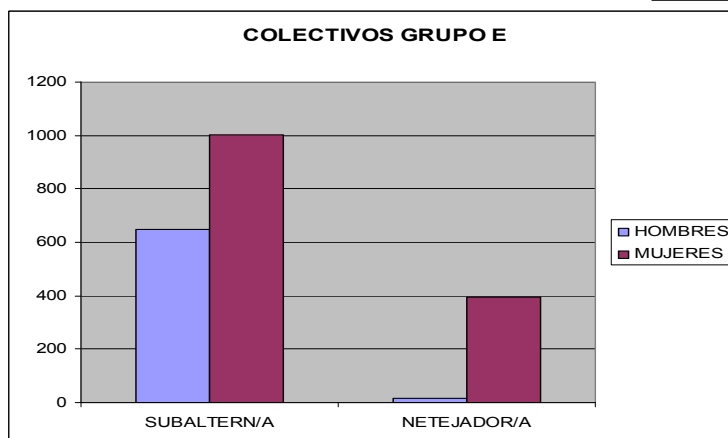
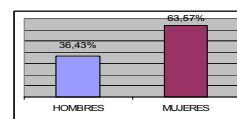
GRUPO E

COLECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
NETEJADOR/A	396	18	414	95,65%	4,35%
SUBALTERN/A	1002	650	1652	60,65%	39,35%

COLECTIVO GRUPO E

NETEJADOR/A	
H	18
M	396

SUBALTERN/A	
H	650
M	1002



1.2.4. Distribución por jefaturas y sexo.

- La presencia en las jefaturas de los grupos superiores (Área, Servicio y Sección) es mayoritaria de los hombres, tendencia que se invierte a medida que se desciende de grupo de titulación, siendo muy significativa en jefaturas de unidad y negociado y, especialmente, en las secretarías de dirección.
- Es especialmente significativa la presencia mayoritaria (lo ha sido también tradicionalmente) de las mujeres en las Secretarías Generales Administrativas, puesto de la máxima jerarquía administrativa en la Administración de la Generalitat, según la Ley del Consell. De un total de 13 puestos, 9 están ocupados por mujeres y 4 por hombres (aproximadamente, el 70% frente al 30%).

TABLA 10

SECRETARÍAS GENERALES ADMINISTRATIVAS

CONSELLERIA	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIA	1	
ECONOMIA		1
MEDIO AMBIENTE		1
INFRAESTRUCTURAS		1
EDUCACIÓN		1
CULTURA		1
SANIDAD	1	
AGRICULTURA		1
BIENESTAR SOCIAL	1	
JUSTICIA Y AA.PP.		1
GOBERNACIÓN		1
TURISMO	1	
SOLIDARIDAD		1
TOTAL	4	9

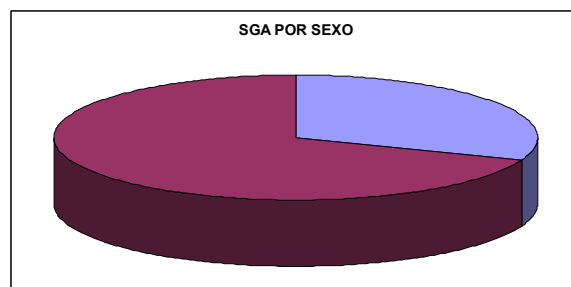


TABLA 11

DISTRIBUCIÓN POR JEFATURAS Y SEXO

HOMBRES	116
MUJERES	86

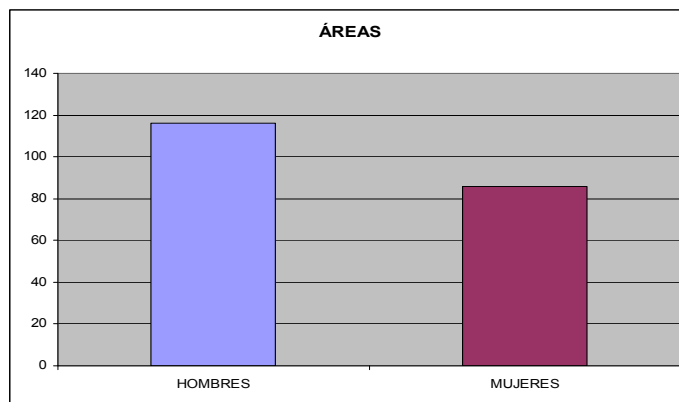
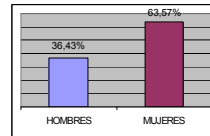


TABLA 12

HOMBRES	322
MUJERES	256

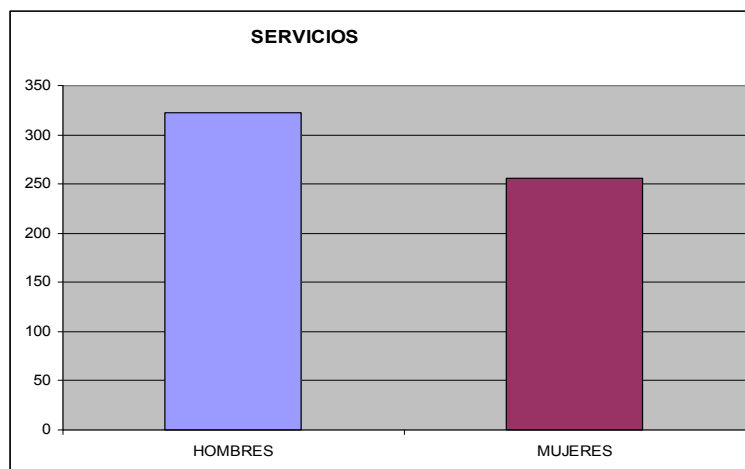
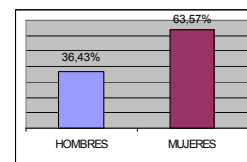
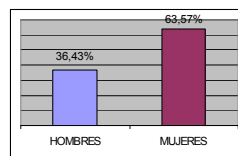


TABLA 13



HOMBRES	402
MUJERES	347

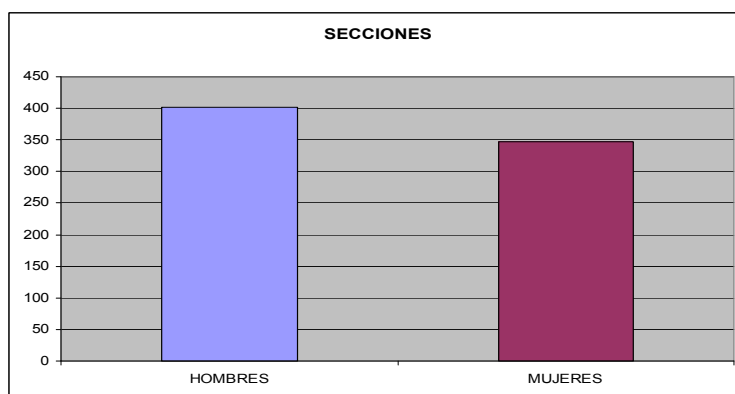
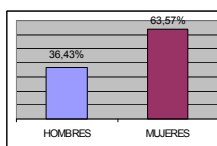


TABLA 14



HOMBRES	176
MUJERES	389

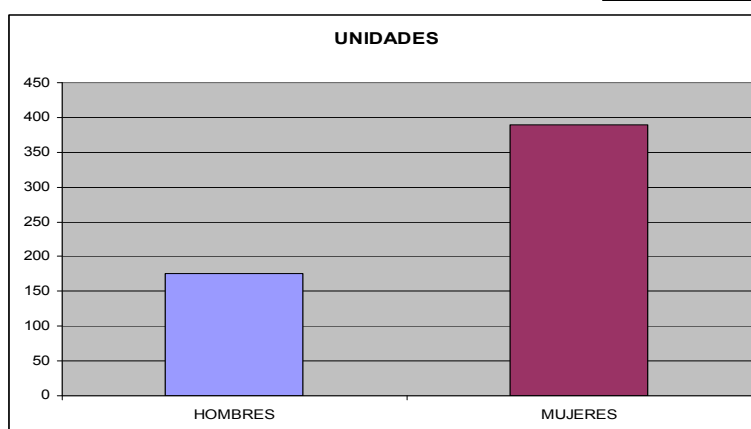


TABLA 15

HOMBRES	205
MUJERES	543

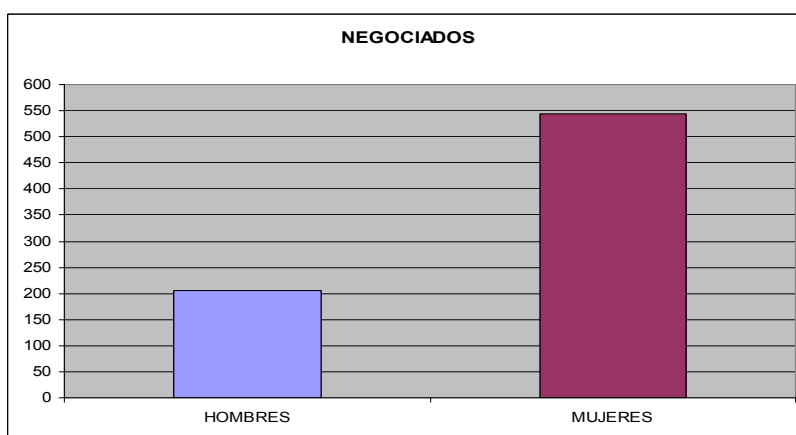
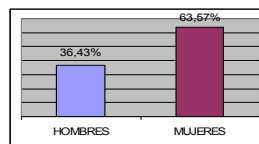
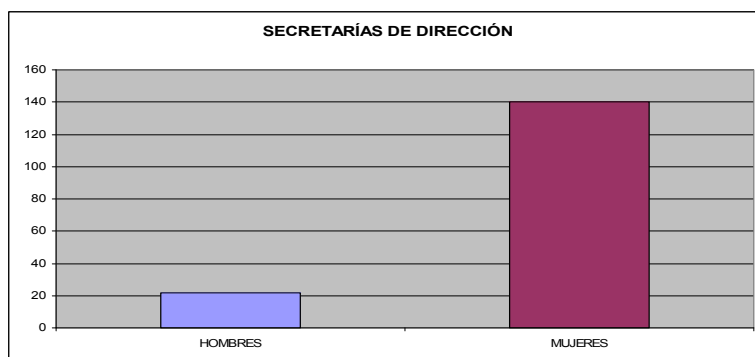
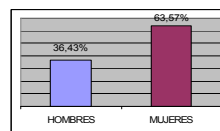


TABLA 16

HOMBRES	22
MUJERES	140



1.2.5. Asignación del complemento de destino (nivel) por sexo.

- Los datos resultantes del análisis reflejan que la asignación de los niveles superiores (del 22 al 30) están asignados mayoritariamente a puestos de trabajo ocupados por hombres, tendencia que es la inversa en los niveles desde el 10 hasta el 20.
- Resulta especialmente significativa la asignación mayoritaria a puestos ocupados por mujeres en los niveles 10, 12, 14 y 16.

TABLA 17
SEXO POR NIVELES

NIVELES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
10	841	1922	2763	30,44%	69,56%
12	1221	2644	3865	31,59%	68,41%
13	7	7	14	50,00%	50,00%
14	682	2093	2775	24,58%	75,42%
15	51	43	94	54,26%	45,74%
16	540	1324	1864	28,97%	71,03%
17	284	148	432	65,74%	34,26%
18	355	622	977	36,34%	63,66%
19	218	157	375	58,13%	41,87%
20	342	505	847	40,38%	59,62%
21	17	21	38	44,74%	55,26%
22	321	306	627	51,20%	48,80%
23	1	0	1	100,00%	0,00%
24	664	546	1210	54,88%	45,12%
25	14	4	18	77,78%	22,22%
26	349	230	579	60,28%	39,72%
27	5	0	5	100,00%	0,00%
28	111	73	184	60,33%	39,67%
30	131	92	223	58,74%	41,26%

1.2.6. Distribución por sexo y relación jurídica del personal.

- Tanto en personal funcionario de carrera como en contratación laboral fija, la presencia de mujeres es mayoritaria.
- Entre este personal la proporción de la presencia de hombres y de mujeres se mantiene, a grandes rasgos, con 4 puntos de diferencia a favor de los hombres (60%-40%), respecto a la presencia general (64%%-36%).
- En relación con el personal temporal, es mayoritaria la presencia de mujeres con respecto a la de los hombres.

TABLA 18

DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA

FUNCIONARIOS-LABORALES-EVENTUALES		
	HOMBRES	MUJERES
LABORALES	868	1801
FUNCIONARIOS	5455	9254
EVENTUALES	33	40

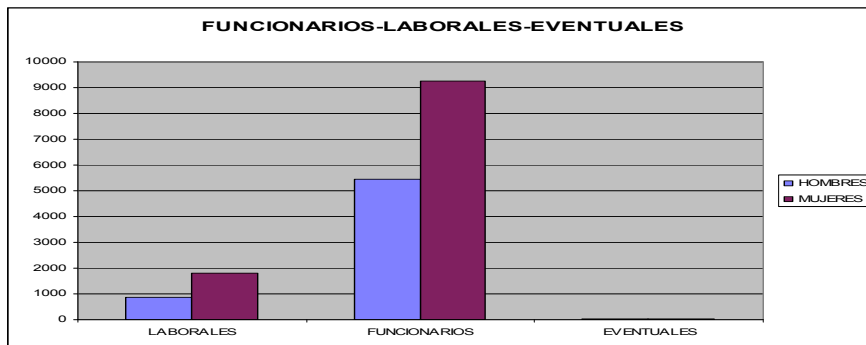
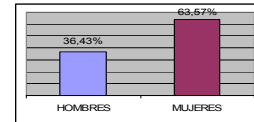
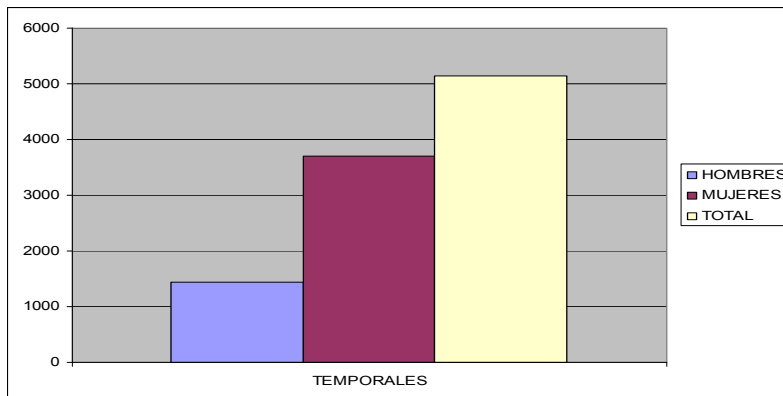


TABLA 19. PERSONAL TEMPORAL

PERSONAL TEMPORAL	HOMBRES %	MUJERES %
TEMPORALES (F.I y CLT)	28,02%	71,98%



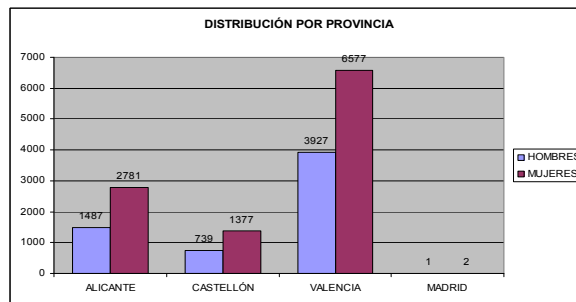
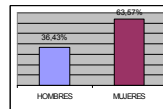
1.2.7. Distribución por sexo y territorialidad.

Se mantiene, con carácter general y a grandes rasgos, la tendencia de la distribución general, también territorialmente, con un mayor grado de aproximación a la distribución general en Valencia y Alicante que en Castellón.

TABLA 20

DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA, NATURALEZA Y SEXO

	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	MADRID
HOMBRES	1487	739	3927	1
MUJERES	2781	1377	6577	2



1.2.8. Distribución por sector funcional (general/especial) y personal laboral y sexo.

- Tanto en el sector de Administración general, como en el de especial, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, aunque en el segundo la diferencia se reduce considerablemente.
- En cuanto al personal laboral, mayoritariamente está conformado por mujeres (69%, frente al 64 % general -5 puntos superior-), respecto a la presencia de hombres (31%, frente al 36% general).

TABLA 21

	GENERAL	ESPECIAL/DOCENTE/SANITARIO
HOMBRES	3174	2265
MUJERES	6341	2756

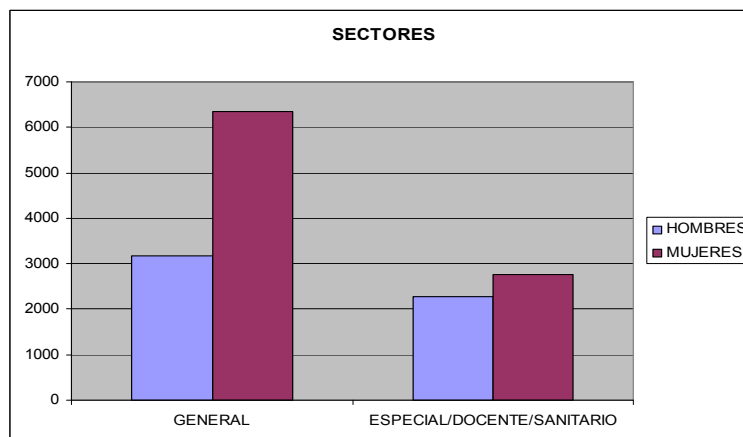
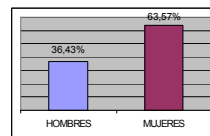
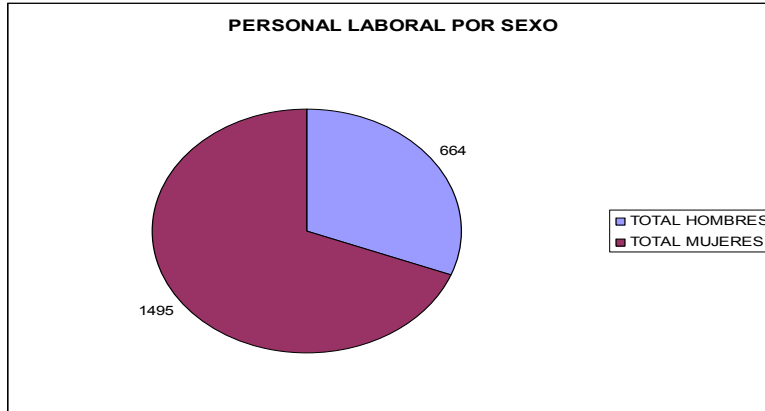


TABLA 22

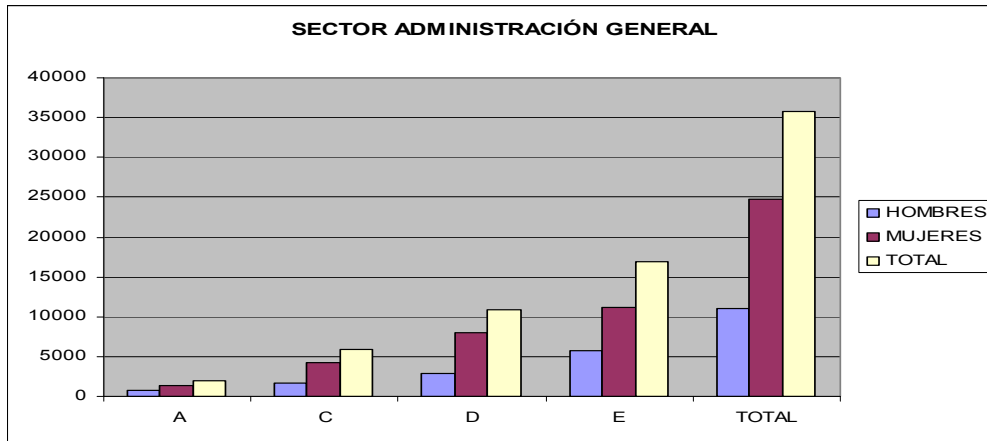


1.2.9. Selección de personal en relación al sexo.

- En Administración general, en todos los procesos selectivos, la participación de mujeres es superior a la de los hombres, siendo especialmente significativa en los grupos D (casi el 74%) y C (72%), frente a los grupos A (66%) y al E (66%).
- Debe destacarse la participación masiva de mujeres en las pruebas selectivas de algunos colectivos, como por ejemplo farmacia (86%), asistentes sociales (92%), fisioterapia (84%), educación especial (85%) e infantil (96%).
- Por el cambio de tendencia que supone, también merece destacarse la participación de mujeres en las pruebas selectivas correspondientes a determinados colectivos, hasta hace poco masculinizados, como por ejemplo arquitectura (96%), ingeniería agrónoma (66%), arquitectura técnica (55%), ingeniería técnica agrícola (58%), etc.

TABLAS 23 y 24

GRUPO/SEXO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
A	689	1333	2022	34,08%	65,92%
C	1636	4264	5900	27,73%	72,27%
D	2873	8013	10886	26,39%	73,61%
E	5810	11171	16981	34,21%	65,79%
TOTAL	11008	24781	35789	30,76%	69,24%



SECTOR ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES %	MUJERES %
ARQUITECTOS	106	210	316	33,54%	66,46%
I. DE MINAS	2	2	4	50,00%	50,00%
I. AGRÓNOMOS	87	104	191	45,55%	54,45%
MÉDICOS DEL TRABAJO	8	13	21	38,10%	61,90%
FARMACÉUTICOS	8	49	57	14,04%	85,96%
I. CAMINOS	55	35	90	61,11%	38,89%
ARQUITECTO TÉCNICO	136	167	303	44,88%	55,12%
ASIST. SOCIAL	25	293	318	7,86%	92,14%
FISIOTERAPEUTA	50	276	326	15,34%	84,66%
I.T. AGRICOLA	272	370	642	42,37%	57,63%
I.T. INDUSTRIAL	45	30	75	60,00%	40,00%
I.T. MINAS	5	4	9	55,56%	44,44%
T.M. TURISMO	8	35	43	18,60%	81,40%
T.M.GESTIÓN CULTURAL	13	52	65	20,00%	80,00%
EDUCADOR E. ESP.	428	2381	2809	15,24%	84,76%
EDUC. INFANTIL	21	461	482	4,36%	95,64%
O.SIST. INFORMÁTICOS	187	78	265	70,57%	29,43%
TOTAL	1456	4560	6016	24,20%	75,80%

1.2.10. Formación del personal y sexo.

- En los cursos de formación general, la presencia de mujeres también es superior a la de los hombres, en una proporción del 65%-35%.
- También esta presencia mayoritaria de mujeres se presenta, aumentando, en los cursos dirigidos a la formación de habilidades directivas, en una proporción del 68%-32%.
- En los cursos específico en materia de igualdad de género, la presencia de mujeres es abrumadoramente mayoritaria, 86%-14%.

III. FORMACIÓN DE PERSONAL

TABLA 25
FORMACIÓN HOMBRES/MUJERES 2009

HOMBRES	3266	34,57%
MUJERES	6182	65,43%
	9448	100%

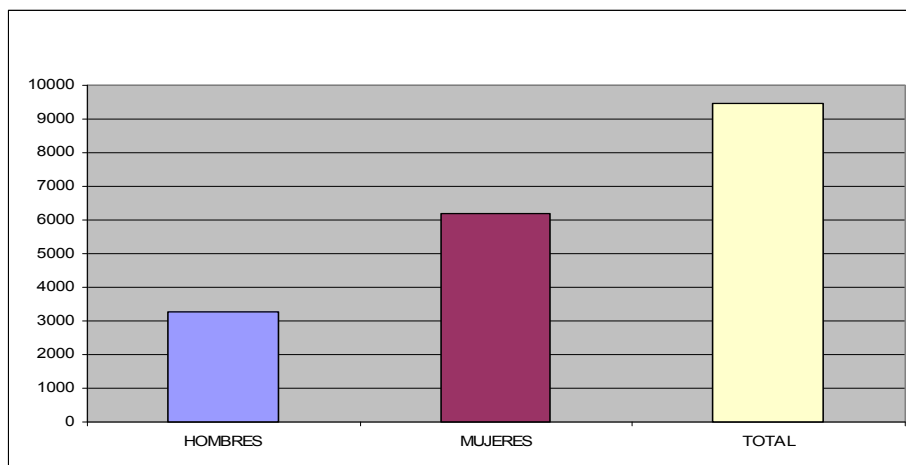


TABLA 26
FORMACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS

CURSOS DE LAS ÁREAS:

- Área de organización, planificación y gestión
- Área de recursos humanos
- Área de habilidades y actitudes

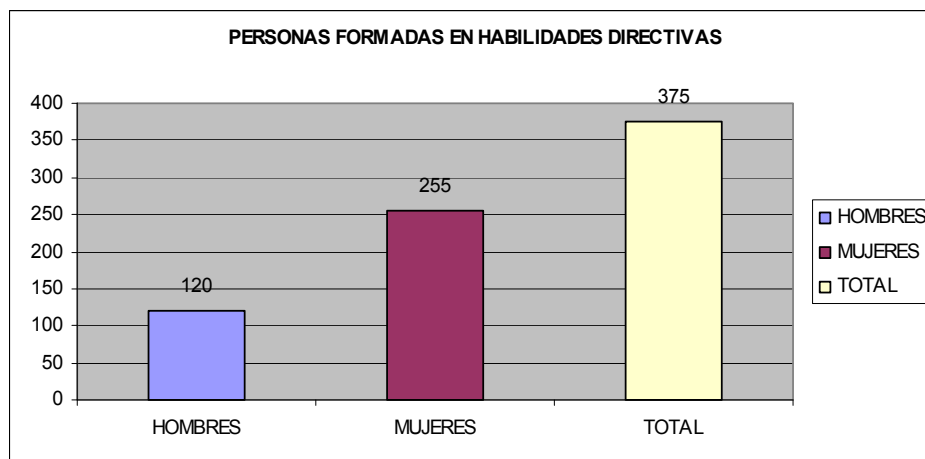
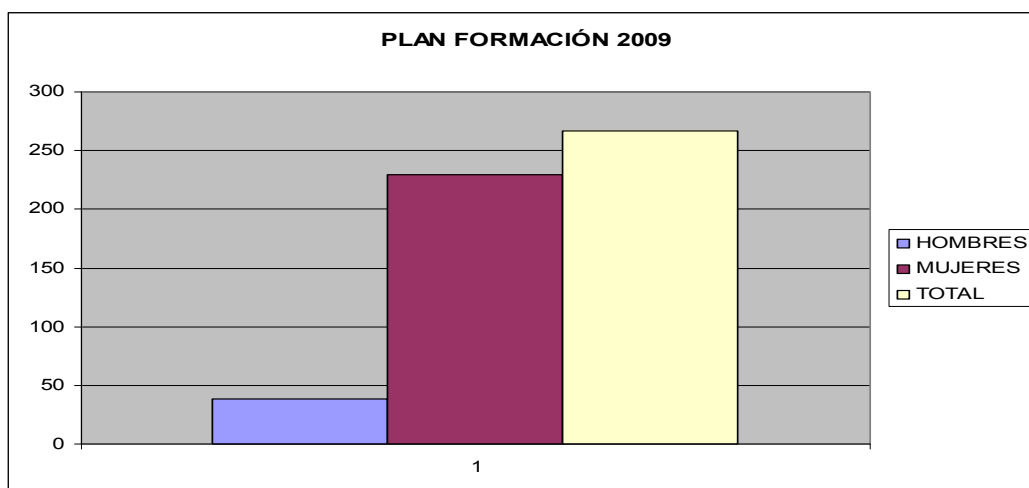


TABLA 27.
PARTICIPACIÓN EN CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2009

HOMBRES	38	14,23%
MUJERES	229	85,77%
	267	



1.2.11. Órganos de selección de personal y de provisión de puestos en relación con el género.

- La presencia de miembros del género femenino en los órganos de selección por el sistema de concurso, durante 2008, ha sido del 66%, frente al 44% de hombres.
- En cambio, también en 2008, en la composición cuando el sistema de provisión es el de libre designación, la tendencia se invierte de forma significativa: hombres, 62%, frente al 38% de mujeres.
- En 2009, el porcentaje mediante el sistema de concurso, se mantiene y en libre designación aumenta la presencia de hombres hasta alcanzar un porcentaje del 73%.
- En órganos de pruebas selectivas, la presencia de hombres y mujeres es bastante equilibrada, con un porcentaje no muy significativo a favor de la presencia de los hombres.

TABLA 28

IV. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ÓRGANOS COLEGIADOS

2008

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HOMBRES	477	44,17%	147	62,03%
MUJERES	603	55,83%	90	37,97%
	1080		237	

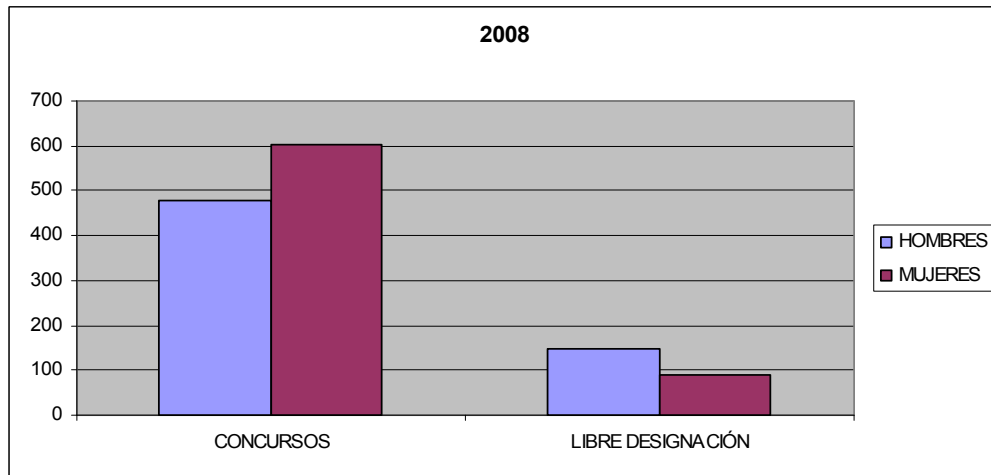


TABLA 29
IV. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ÓRGANOS COLEGIADOS 2009

	CONCURSOS	CONCURSOS%	LD	LD %
HOMBRES	412	44,93%	109	72,67%
MUJERES	505	55,07%	41	27,33%
	917		150	

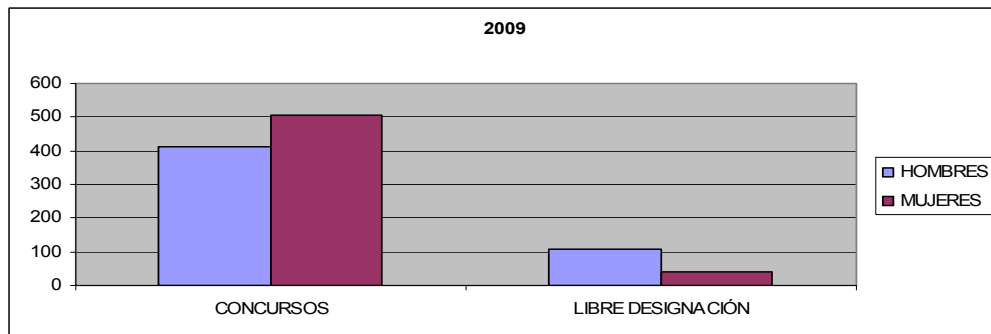
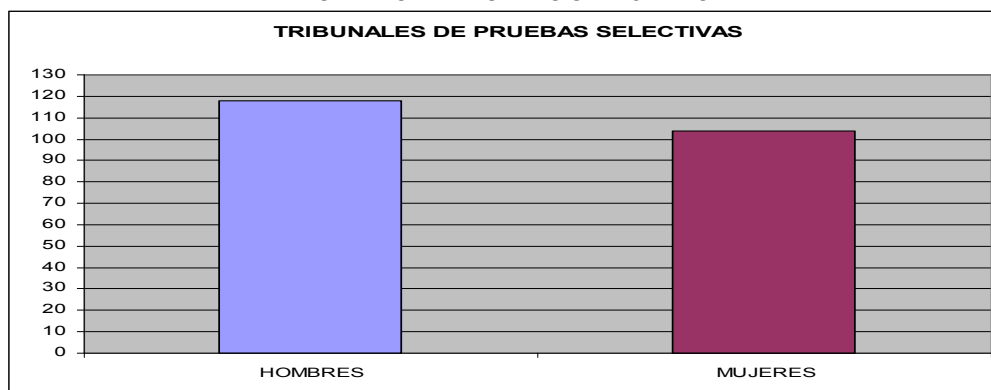


TABLA 30
TRIBUNALES DE PRUEBAS SELECTIVAS



1.2.12. Personal en representación de organizaciones sindicales en Mesas de Negociación y Técnicas y otros foros de negociación, por sexo.

- En datos globales, la presencia de hombres es superior a la de mujeres, en una proporción del 61% frente al 39%.
- En cuanto al análisis individualizado por organizaciones sindicales, existe disparidad en su presencia, con dos de ellas en las que existe paridad "perfecta (50%-50%)", frente a otras tres en las que la diferencia a favor de los hombres es cercana en algún caso al 67%.

TABLA 31
REPRESENTANTES (TITULARES Y SUPLENTES) EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN POR SEXO

ORGANIZACIONES SINDICALES	UGT-PV		CCOO-PV		CSI-CSIF		INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV)		CEMSATSE		IGEVA		TOTAL	TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	HOMBRES	MUJERES
FOROS/REPRES.														
MMGGNN	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2	0	0	15	9
COPASESA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	5	5
COFORCON	1	2	2	1	0	2	2	2	2	0	0	0	7	7
MSFP	4	2	4	2	3	1	3	3	0	0	2	0	16	8
CCT	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	1	1	7	3
C S SEG. Y SALUD	1	1	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2	4	6
TOTALES	13	8	14	7	8	8	11	9	5	3	3	3	54	38

TABLA 32

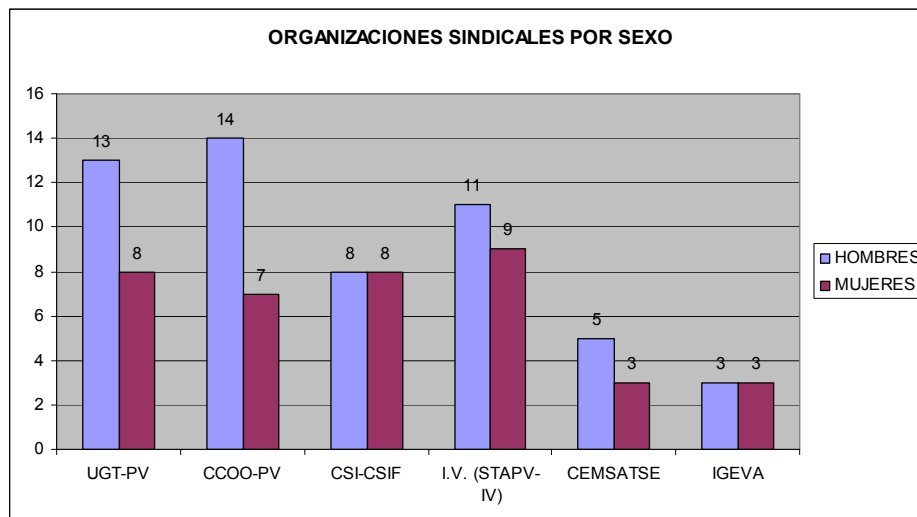


TABLA 33

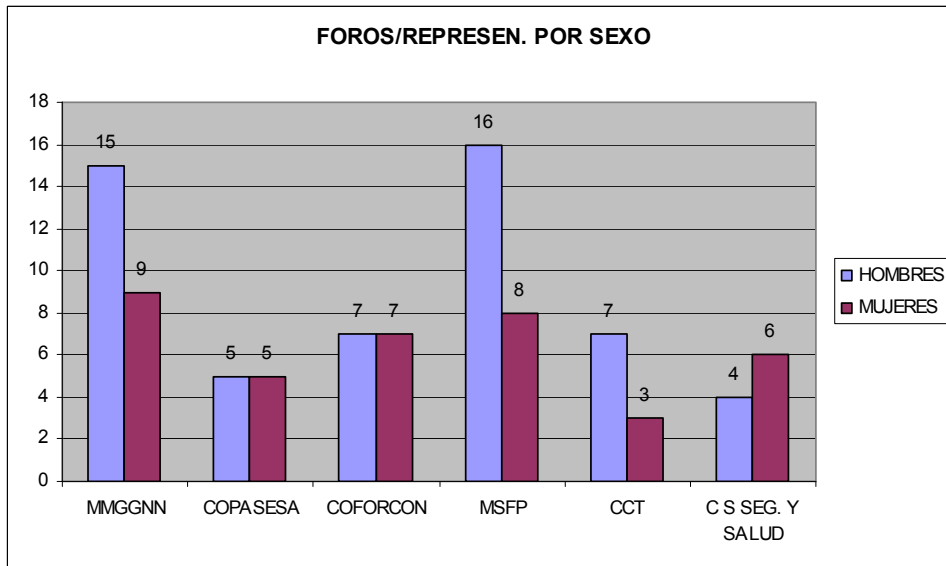


TABLA 34.
COMISIÓN MIXTA DEL DISCAPACITADO

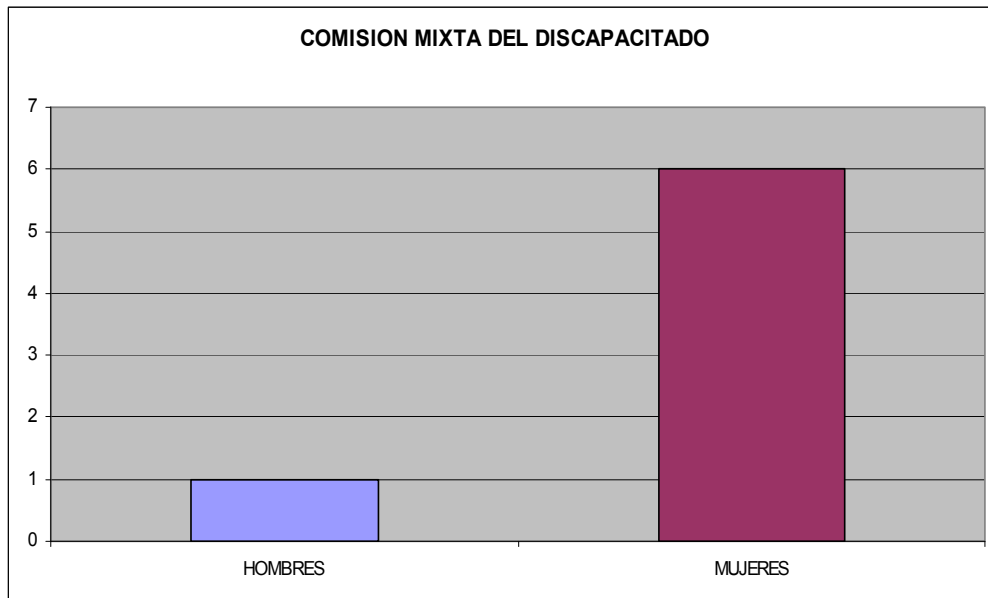
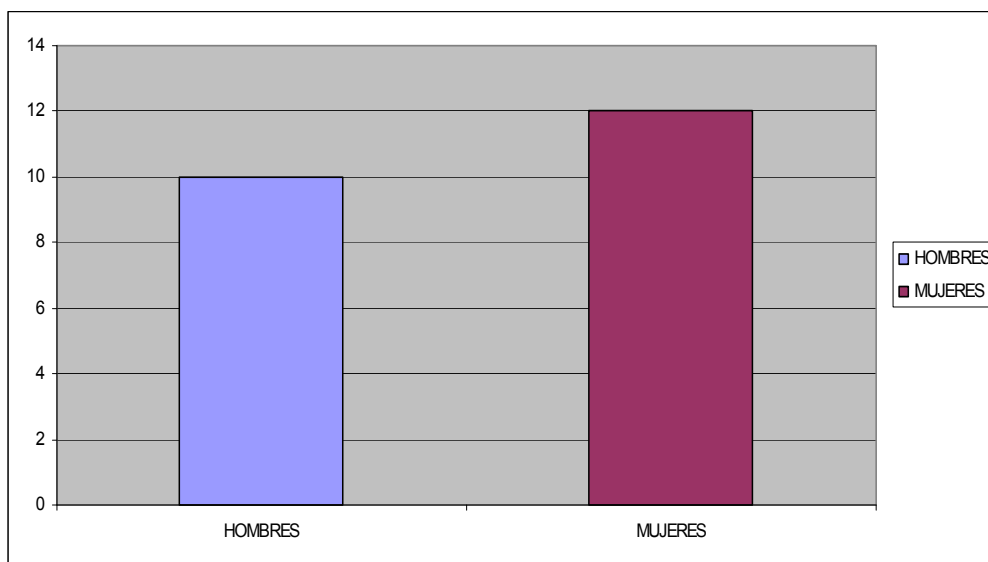


TABLA 35
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL



III. Objetivos del I Plan de Igualdad entre 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 I Plan de Igualdad, se proponen los siguientes objetivos.

1. Objetivo general.

Alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Generalitat, incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad.

2. Objetivos específicos.

1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en la Administración de la Generalitat.
2. Promover la igualdad de género 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.

3. Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat.
4. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.
5. Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Administración de la Generalitat.
6. Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
7. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.
8. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.
9. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. Acciones y medidas del Plan de Igualdad

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, se establecen una serie de acciones concretas tendentes, de una parte a conseguir de una forma efectiva y progresiva, implantar en el personal empleado público una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, fomentar, desde el ámbito interno, la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género y que consigan hacer frente a los actuales retos existentes con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

Las acciones y/ o medidas concretas propuestas para cada uno de los objetivos específicos definidos son las siguientes:

Objetivo 1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en la Administración de la Generalitat.

Se considera una de los objetivos imprescindibles para conseguir el principio de igualdad entre mujeres y hombre. Por ello se realizarán las siguientes acciones y medidas:

Medida 1.1. La Administración de la Generalitat designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertos 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.

Medida 1.2. 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 2. Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público, la carrera vertical y la promoción profesional, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías, y colectivos de la Administración de la Generalitat.

Con el objetivo de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo público, como en la posterior promoción profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 2.1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos deberán incluir un párrafo en el que se señale si existe infra representación de alguno de los dos sexos. Se entenderá por composición equilibrada y que por tanto no hay infra representación, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.

Medida 2.2. Tanto en las resoluciones de los procesos selectivos, como en las de los concursos, antes del sorteo o primera letra del apellido, los empates se dirimirán adjudicando el puesto al sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera, según se haga constar en la convocatoria.

Medida 2.3. Las Ofertas de Empleo Público deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género.

Medida 2.4. En todos los listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos, deberá desagregarse por sexo el dato numérico.

Medida 2.5. 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 infra representación 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 2.6. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 45%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad

Medida 2.7. En los procesos de provisión de puestos de trabajo por concurso a puestos de superior clasificación de complemento de destino que el que tiene asignado el que se es titular, ante igual valoración de las personas aspirantes de distinto sexo, se primará al que esté infra-representado.

Objetivo 3. Profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat

Con la finalidad de profundizar, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en la necesaria conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público y avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de las personas mayores y los menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas se establecen las siguientes medidas:

Medida 3.1. Reducciones de jornada sin reducción de retribuciones:

3.1.1. Que no superen la hora diaria:

- a) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo, alguna persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional;
- b) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa;
- c) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten;
- d) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares, cónyuge o pareja de hecho que requieran especial dedicación.

Esta reducción sí que supone reducción de retribuciones salvo que se acredite que el menor de 13 años requiere especial dedicación.

3.1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral

Durante el plazo de un mes, el personal que deba atender el cuidado del o la cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción de retribuciones.

Medida 3.2. Reducciones de jornada con reducción de retribuciones:

- a) El personal que ocupe puestos de trabajo con complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes, si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.
- b) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación

de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

Medida 3.3. Flexibilidad de la jornada laboral:

El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo puede flexibilizarse con adaptación del turno de trabajo:

3.3.1. En una hora diaria: Para quienes tengan a su cargo:

- personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación
- hijos o hijas menores de 13 años
- niños o niñas menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente
- familiar con enfermedad grave
- familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3.3.2. En dos horas diarias:

- En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria, pero la familia sea monoparental;
- Para quienes tengan hijos o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad;
- En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el o la menor de los hijos y las hijas alcance la edad de 12 años
- Para las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud.

Medida 3.4. Permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y personal con la actividad laboral en el sector público:

- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho
- Permiso por matrimonio o unión de hecho
- Permiso por técnicas prenatales
- Permiso por maternidad biológica
- Permiso por adopción o acogimiento de menores
- Permiso por adopción internacional
- Permiso por lactancia
- Permiso por paternidad
- Permiso médico y asistencial
- Permiso por fallecimiento
- Permiso por enfermedad grave
- Permiso por traslado de domicilio habitual
- Permiso por formación
- Licencia por asuntos propios
- Licencia por enfermedad de familiares

- Licencia por interés particular

Medida 3.5. Medidas orientadas a la conciliación con la vida personal:

- Permiso por deberes inexcusables
- Permiso por pruebas selectivas y exámenes
- Licencia por cursos externos
- Licencia por estudios

Medida 3.6. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 3.7. 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 3.8. 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.

Las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad y que no están contempladas en la normativa actual, se incorporarán, progresivamente a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la futura Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Objetivo 4. Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional.

Con el objetivo de promover la formación en la igualdad del personal de la Administración de la Generalitat, tanto en el momento de acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 4.1. 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 y por razón de género.

Medida 4.2. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse un módulo referido a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de género.

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre “lenguaje no sexista” con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line”.

Medida 4.4. Las y los responsables en materia de personal deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. Deberá impartirse formación específica para el personal responsable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 5. Combatir y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Administración de la Generalitat

Con el objetivo fundamental de poner todos los medios necesarios para combatir y reparar los efectos de la violencia de género, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 5.1. Se consolidarán de todas las acciones existentes: reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, mediante su inclusión en la futura Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, y en su posterior desarrollo reglamentario.

Medida 5.2. 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, 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 palian, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta adscripción provisional.

Medida 5.3. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

Objetivo 6. Protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 6.1. La Administración negociará con las organizaciones sindicales representativas en la Mesa sectorial de Función Pública y en la CIVE, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de género.

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- e) Ante la existencia de indicios racionales de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia de género, se podrán adoptar las medidas provisionales y cautelares oportunas y adecuadas, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

Dicho protocolo deberá estar elaborado el 31 de julio de 2010.

Medida 6.2. La Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana contiene en el código de conducta del personal empleado público, como uno de los principios de actuación, la no discriminación por razón de género. Este principio informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrá ser tenido en cuenta en la evaluación del desempeño.

Objetivo 7. Fomentar, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.

Con el objetivo de fomentar la transmisión a la sociedad valenciana de una cultura de igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de género y eliminar la utilización del lenguaje sexista, la Administración de la Generalitat adoptará las siguientes medidas: se acuerdan las siguientes medidas:

Medida 7.1. Favorecer la participación del personal de la Administración de la Generalitat en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.

Medida 7.2. Potenciar la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.

Medida 7.3. Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.

Medida 7.4. 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.

Objetivo 8: Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

Para potenciar la introducción de la perspectiva de género en el análisis de los datos y, en su caso, conocer los efectos que las desigualdades de género producen en la salud de las mujeres, a través de la investigación y de una explotación adecuada de datos estadísticos que reflejen las condiciones de trabajo, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales se adoptarán las siguientes medidas:

Medida 8.1. Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, detectando los factores determinantes por razón de sexo.

Medida 8.2. Realizar y poner en marcha protocolos que procedan sobre de promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Medida 8.3. Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos.

Objetivo 9. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para garantizar la efectividad de los objetivos, acciones y medidas que en este Plan de Igualdad se incluyen, es necesario realizar una evaluación periódica del mismo, en sus respectivos ámbitos de actuación, que permita comprobar y conocer el grado de cumplimiento del mismo, así como su aplicación efectiva y, en su caso, reflexionar sobre la continuidad de las acciones planteadas o incorporar otras en función de las nuevas necesidades detectadas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad.

A tal fin, se adoptarán las siguientes medidas:

Medida 9.1. Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en la Generalitat, los reglamentos orgánicos y funcionales de las Consellerías determinarán la unidad competente en materia de personal, del nivel directivo de las mismas, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Conselleria que ostente las competencias en materia de igualdad y género, para el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración de los órganos de su propia Conselleria que intervengan de cualquier forma en la planificación, ejecución o seguimiento de dichas políticas.

Medida 9.2. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas según se establece en el presente Plan remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en las que ostenten responsabilidad, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos.

Medida 9.3. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades, como una Mesa Técnica dependiente de la Mesa Sectorial de la Función Pública, entre cuyos objetivos se encuentran la evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad, así como 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.

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 I Plan de Igualdad.

Específicamente, entre las competencias de la Comisión de Igualdad se encuentran las siguientes:

1. A partir de la finalización del segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad, se llevarán a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas para el Segundo II de Igualdad
2. La evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad, así como de las acciones que en esta materia se impulsen en el ámbito del presente Acuerdo por la Administración de la Generalitat.
3. Colaborar con el Área de Prevención de Riesgos Laborales en la elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, en los términos establecidos en este Plan.
4. Recibir información con la periodicidad que se establezca en Protocolo de acoso, y a través del Área de Prevención, sobre la aplicación del mismo y de todas las quejas y actuaciones realizadas en relación con él.
5. Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la CIVE.

V. Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad entre 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 I Plan:

INDICADOR	RESPONSABLES	CONTENIDO Y DELIMITACIÓN DEL INDICADOR
1. ÁREA INSTITUCIONAL		
1.1. Paridad Órganos	Administración	% de h. y m. del total nombrados anualmente.
1.2. Paridad Mesas Negociación	Administración Organizaciones Sindicales	% de h. y m. del total posible nombrados por cada parte y organización durante la vigencia del Plan.
2. ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN		
2.1. Datos de representación en convocatorias	Administración	Número de convocatorias con indicación de h. y m. por categorías o grupos anual.
2.2. Desempates por sexo en convocatorias	Administración	Número de convocatorias con empates en puntuación entre h. y m. y resolución anual.
2.3. Informes de género en OPEs	Administración	Decretos de Oferta de Empleo con informe durante la vigencia del Plan.
2.4. Listados procesos	Administración	% del total de listados desagregados anuales
2.5. Tribunales y órganos de selección	Administración Organizaciones sindicales	% de h. y m. que participan en tribunales anualmente
2.6. Desempates por sexo en Carrera vertical	Administración	Número de convocatorias con empates en puntuación entre h. y m. y resolución de forma anual.
2.7. Promoción	Administración	Nº de h. y m. que han promocionado de forma definitiva.
2.8. Movilidad	Administración	Nº de h. y m. que han participado en concursos de traslados.
2.9. Estructura de la plantilla	Administración	Numero de h. y m. por titulación, sexo y antigüedad desagregado por el carácter fijo o temporal de su relación jurídica
2.9. Estructura de la plantilla: Evolución	Administración	Número de h. y m. de nueva incorporación
2.9. Estructura de la plantilla: Evolución	Administración	Número de h. y m. que han causado cese por jubilación o fallecimiento.
3. ÁREA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL		
3.1. Reducción jornada y retribución íntegra	Administración	Numero de h. y m. y cómputo temporal en que la disfrutan desagregado según la causa y tiempo de reducción anualmente.
3.2. Reducción jornada y proporcionalmente reducción retributiva	Administración	Numero de h. y m. y cómputo temporal en que la disfrutan anualmente con indicación de porcentaje de reducción anualmente.
3.3. Flexibilidad de jornada	Administración	Número de h. y m. y cómputo temporal en que la disfrutan anualmente desagregado por causa y tiempo de flexibilidad.
3.4. Permisos y licencias conciliación familiar	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
3.5. Permisos y licencias conciliación personal	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
3.6. Sensibilización h en conciliación	Administración	Numero y tipo de acciones realizadas anualmente

3.7 Movilidad provisional	Administración	% de adscripciones provisionales y comisiones de servicio anuales que favorecen la conciliación objetivamente.
3.8 Reasignación de efectivos	Administración	% de adscripciones por reasignación de efectivos anuales que favorecen la conciliación objetivamente
3.9. Excedencias por conciliación (hijas e hijos y personas dependientes)	Administración	Numero de h. y m. con indicación del tipo anualmente
4. ÁREA DE FORMACIÓN		
4.1 Temarios que incorporen la igualdad	Administración	% de temarios selectivos que incluyen materias de igualdad anualmente
4.2 Formación tras acceso en igualdad	Administración	% de personas de nuevo ingreso que realizan la formación anualmente .
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	número de personas desagregadas por sexo que participan en estas acciones formativas anualmente
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	Número de cursos y seminarios sobre igualdad que amplían la oferta formativa
4.3 Formación continua en igualdad	Administración	Número de cursos con metodología on-line
4.4 Formación responsables de personal	Administración	número de personas responsables de personal que participan en estas acciones formativas anualmente
4.5 Formación responsables de igualdad	Administración	Número de cursos convocados y número de personas responsables de igualdad que han participado anualmente
4.6 Formación en habilidades directivas	Administración	Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos anualmente
4.7 Formación.	Administración	Nº de h. y m. en excedencia por cuidado de menores o personas dependientes que han recibido formación
4.7. Formación.	Administración	Nº de h. y m. que han asistido a actividades formativas de la Administración desagregado por grupos.
4.7. Formación.	Administración y Organizaciones sindicales	Nº de h. y m. que han asistido a actividades formativas de las Organizaciones Sindicales desagregado por grupos.
5. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
5.1 Consolidación de medidas	Administración	Número de medidas consolidadas en normativa anualmente
5.2. Cambios de puesto por Violencia de genero	Administración	Número de cambios solicitados y concedidos en puestos de distinta clasificación anuales.
5.3. Agilidad respuestas en Violencia de genero	Administración	Tiempo medio anual de resolución de las solicitudes
5.4. Excedencias por violencia	Administración	Número de excedencias solicitadas anualmente
6. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y POR GÉNERO		
6.1 Protocolo de actuación	Administración Organizaciones sindicales	Protocolo acordado antes del 31 de julio de 2010
6.2. Protocolo de actuación	Administración	Número de acciones realizadas para dar difusión del Protocolo entre la plantilla.

6.3. Medidas provisionales	Administración	Recomendación de medidas cautelares provisionales en Protocolo
7. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
7.1. Favorecer la participación del personal de la Administración de la Generalitat en actos sobre la violencia de género o contra la discriminación	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.2. Potenciación de la imagen positiva de las mujeres para erradicar estereotipos	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.3. Acciones de potenciación de la imagen pública de grupos donde la mujer está Infra-representada	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
7.4. Utilización de lenguaje no sexista o que implique discriminación por razón de género	Administración	Número de actuaciones o medidas realizadas
8. ÁREA DE SALUD LABORAL		
8.1.-Estudio sobre el estado de Salud del personal público	Administración	Presentación del estudio
8.2.-Aplicación de los protocolos específico de promoción y prevención de la salud	Administración	Presentación de los protocolos
8.3.- Análisis y evaluación de los datos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud	Administración	Presentación del estudio anual

VI. Difusión del Plan de Igualdad

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar el trabajo de sensibilización e información, 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 I Plan de Igualdad.

La duración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat es tres años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación.

Valencia, 31 de marzo de 2010

Presidente de la Mesa Sectorial de Función Pública
El secretario autonómico de Administraciones Públicas
Rafael Peset Pérez

Por UGT-PV
Rosa Barat Broseta

Por CCOO-PV
Mar Vicent García

Por STAPV-Iv
Cristina Costart Tafalla

Por CSI-CSIF
M^a del Mar Auñón Martínez

Por IGEVA:
Antonio Hernández Máñez

MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA EN IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD