

MANIACS

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.

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

Índice:

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

I. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichas medidas intervienen fundamentalmente en los siguientes aspectos:

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

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

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

II. Situación actual.

1. Análisis de la situación actual.

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

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

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

1.1. Metodología del análisis.

1.1.1. Identificación del objeto del análisis.

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

1.1.2. Delimitación del objeto del estudio y del análisis.

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

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

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

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

1.1.3. Diagnóstico.

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

1.1.4. Ámbitos del análisis.

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

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

1.1.5. Condicionantes del análisis.

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

1.1.6. Método de análisis.

El método de análisis ha consistido:

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

1.1.7. Conclusión final del método de análisis.

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

1.2. Diagnóstico.

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

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

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

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

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

Notas para interpretación de datos.

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

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

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

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

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

Tabla 5. Distribución por órgano y sexo

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

Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y sexo

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

Tabla 12. Distribución por Territorialidad y sexo.

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

Tabla 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación
Tabla 2. Personal Laboral al servicio de la Generalitat. Distribución por género y grupo de titulación
Tabla 3. Distribución por edad y género (intervalo según Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas)
Tabla 4. Distribución de personal funcionario por edad, grupo de titulación y género
Tabla 5. Distribución por órgano y género
Tabla 6 Puestos tipos del grupo de titulación, con más de 9 adscritos y género
Tabla 7. Distribución por cuerpos con más de cien personas adscritas y género
Tabla 8. Distribución por Prefecturas de diferentes niveles
Tabla 8.1. Distribución por Secretario/ria General Administrativa y género
Tabla 8.2. Distribución por Subdirector/a General y género
Tabla 8.3. Distribución por Jefa/e de Servicio y género
Tabla 8.4. Distribución por Jefa/e de Sección y género
Tabla 8.5. Distribución por Jefa/e Apoyo o de Unidad y género
Tabla 8.6. Distribución Jefa/e de Negociado y género
Tabla 8.7. Distribución Jefa/e Secretaria Alto Cargo y género
Tabla 8.8. Director/a Territorial y género
Tabla 8.9. Secretario/ria Territorial y género
Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y género
Tabla 10. Distribución por Relación Jurídica y género
Tabla 11. Distribución de Temporalidad y género
Tabla 12. Distribución por Territorialidad y género
Tabla 13. Reducciones de Jornada sin deducción de retribuciones
Tabla 14. Flexibilidad de jornada
Tabla 15. Permisos con retribución
Tabla 16. Salud laboral
Tabla 17. Vigilancia de la salud
Tabla 18. Formación por grupo de titulación
Tabla 19. Formación en "Área social e igualdad"
Tabla 20. Formación en habilidades directivas
Tabla 21. Representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación
Tabla 22. Representantes de les organizaciones sindicales y de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación
Tabla 23. Provisión de puestos por sistema de libre designación
Tabla 24. Procesos de provisión de puestos funcionariales (comisión servicios, adscripción provisional, reingresos)
Tabla 25. Nombramientos personal funcionario interino de urgencia
Tabla 26. Movilidad por motivos de salud
Tabla 26.1. Movilidad por motivos de salud de 01/05/2014 a 31/12/2014
Tabla 26.2. Movilidad por motivos de salud año 2015
Tabla 26.3. Movilidad por motivos de salud de 01/01/2016 a 31/03/2016
Tabla 27. Movilidad por motivos de violencia de género
Tabla 28. Distribución por antigüedad y género (intervalos de 5 años)
Tabla 29. Distribución por puestos con horario menor del cien por cien y género
Tabla 30. Resoluciones de reducción de jornada con deducción de retribuciones y género
Tabla 31. Participación en pruebas selectivas

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

Tabla 33. Órganos técnicos de selección

Tabla 34. Distribución por Sector General, Cuerpos y género

Tabla 35. Distribución por Sector Especial, Cuerpos y género

Tabla 36. Distribución por Sector Indistinto, Cuerpo y género

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

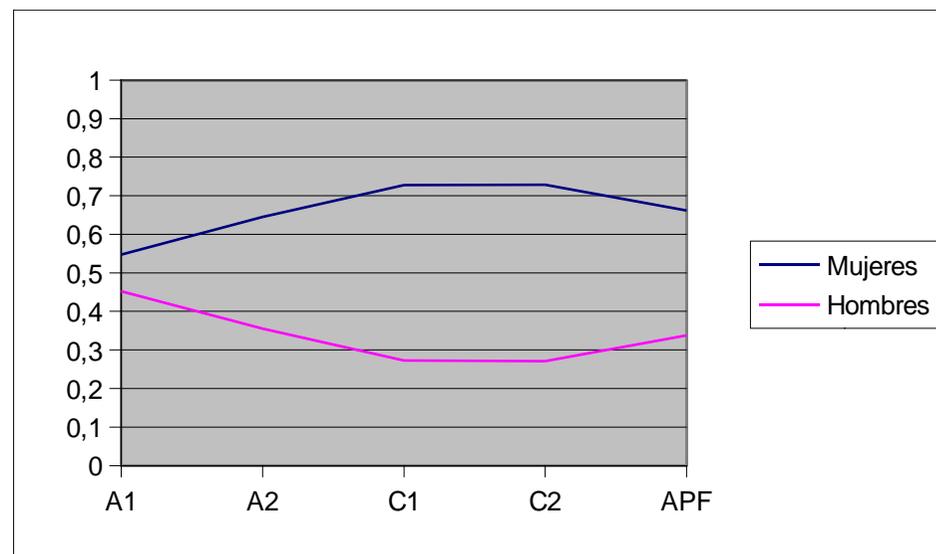
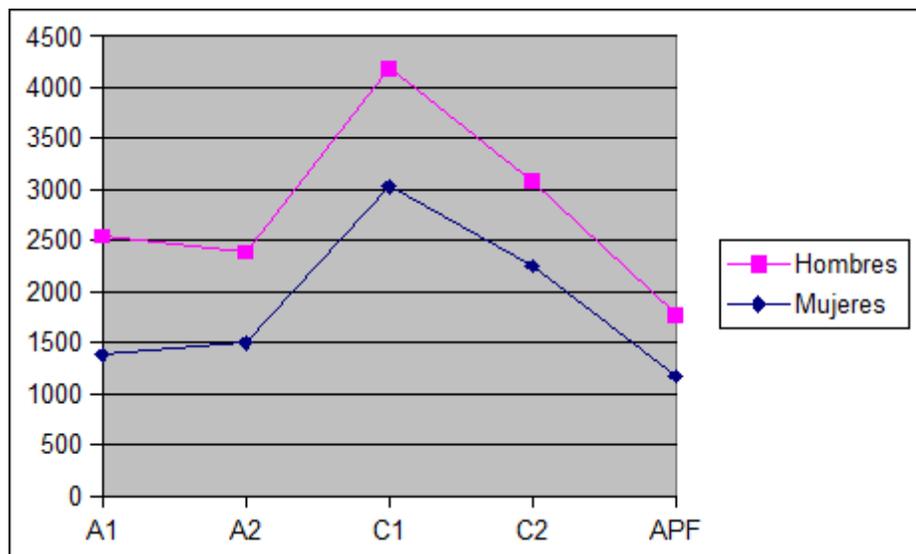
Tabla 38. Distribución de la masa salarial por grupo y género

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

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

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

	A1		A2		C1		C2		APF		Total
Mujeres	1382	54,3%	1497	62,7%	3032	72,4%	2253	73,1%	1172	66,0%	9336
Hombres	1162	45,7%	890	37,3%	1155	27,6%	827	26,9%	603	34,0%	4637
Total	2544	18,2%	2387	17,1%	4187	30,0%	3080	22,0%	1775	12,7%	13973



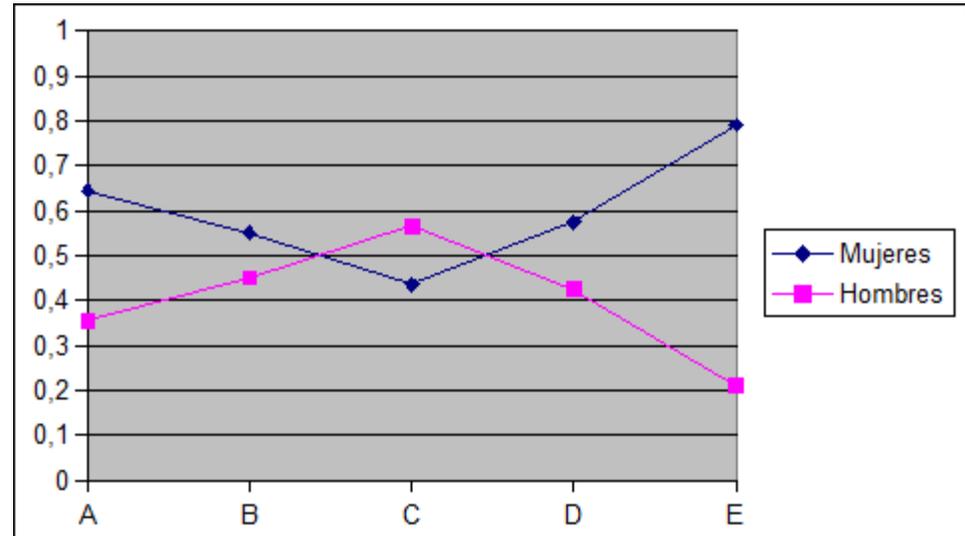
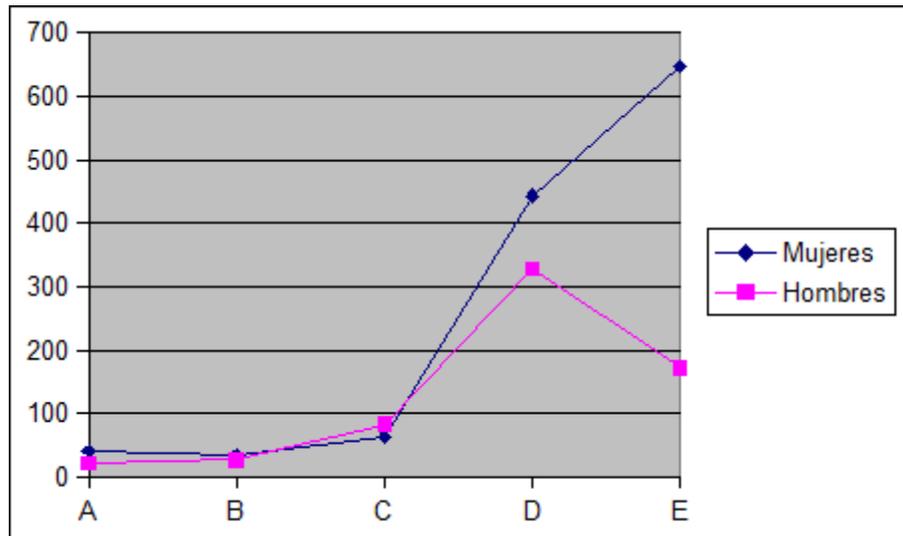
La primera observación es que dos tercios de la plantilla son mujeres.

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

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

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

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



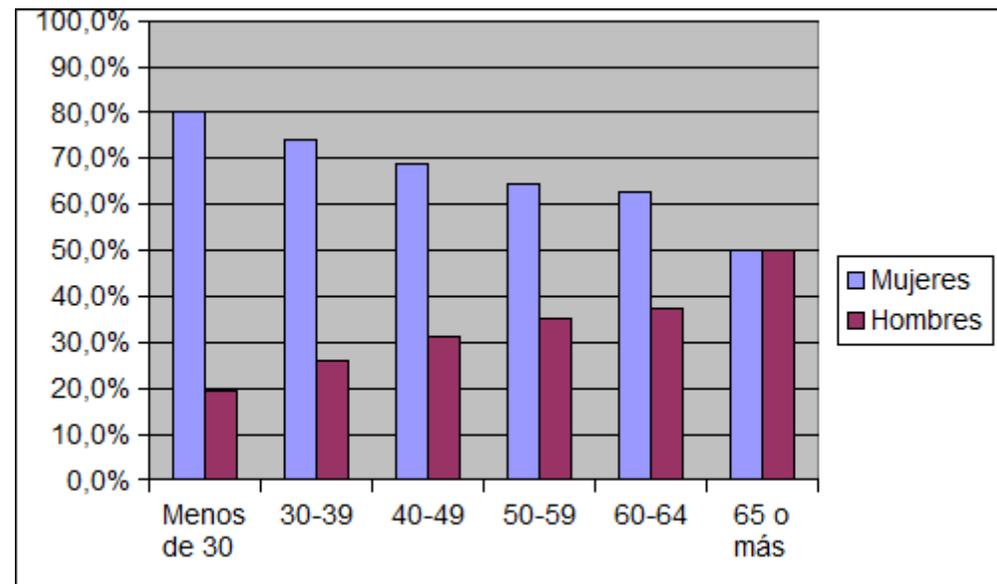
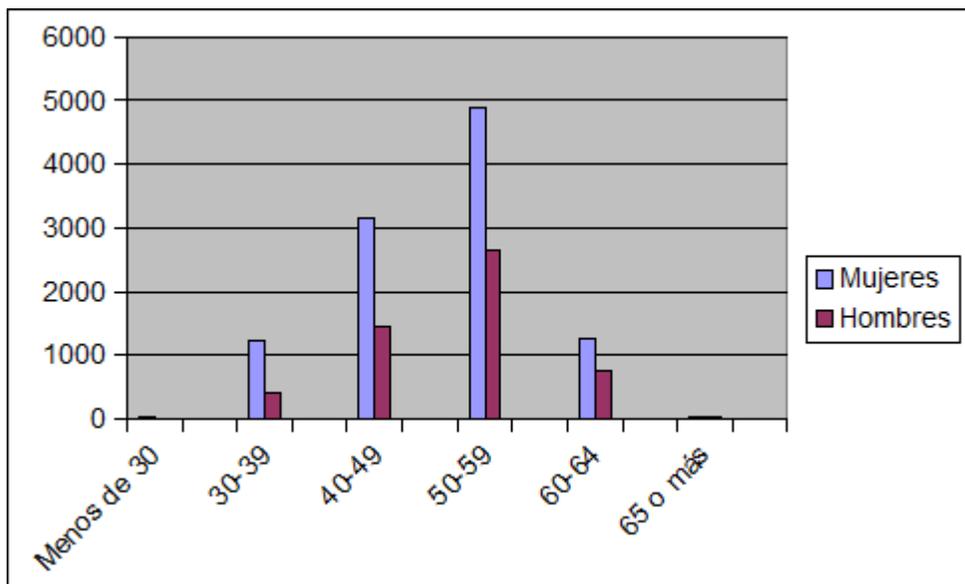
La primera observación es que dos tercios de la plantilla son mujeres.

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

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

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

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



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

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

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

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

Los datos de edad , género y grupo (Tabla 4), podrían hacernos llegar a la conclusión de una disminución importante del porcentaje de mujeres en puestos del grupo A1 (de 50% de mujeres de menos de 30 años, a 7.7% en más de 65 años), pero no podemos caer tampoco en esta valoración si tenemos en cuenta lo mismo que se decía para la tabla 3. EL total de personas del primer grupo son 2 personas y del último 26. Lo mismo pasa con el resto de grupos en estos tramos de edad.

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

Tabla 5. Distribución por órgano y género

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

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT	355	234	589	60,3%	39,7%
VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POL. INCLUSIVAS	2001	639	2640	75,8%	24,2%
CONSELLERIA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO	494	376	870	56,8%	43,2%
CONS. DE JUSTICIA, ADMINISTRACIONES. PUB., REFOR. DEMOC. Y LIB. PUB.	260	166	426	61,0%	39,0%
CONS. DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	3994	1315	5309	75,2%	24,8%
CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA	561	251	812	69,1%	30,9%
CONS. DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PROD., COMERCIO Y TRABAJO	306	237	543	56,4%	43,6%
CONS. DE AGRICULTURA, MEDIO AMB., CAMBIO CLIM., Y DESARRO. RURAL	728	822	1550	47,0%	53,0%
CONS. DE VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO	324	337	661	49,0%	51,0%
CONS. DE TRANSPARENCIA, RESP. SOCIAL, PARTICIPACIÓN. Y COOPERACIÓN	106	65	171	62,0%	38,0%
SERVEF	852	411	1263	67,5%	32,5%
INVASSAT	87	64	151	57,6%	42,4%
INSTITUTO VALENCIANO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	177	90	267	66,3%	33,7%
INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD (IVAJ)	91	51	142	64,1%	35,9%
INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES AGRARIAS (IVIA)	72	88	160	45,0%	55,0%
CULTURARTS GENERALITAT	13	5	18	72,2%	27,8%
INSTITUTO CARTOGRÁFICO VALENCIANO	12	11	23	52,2%	47,8%
INSTITUTO SUPERIOR DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS DE LA CV.	2	1	3	66,7%	33,3%
AGENCIA VALENCIANA DE EVALUACIÓN Y PROSPECTIVA	4	3	7	57,1%	42,9%
AGENCIA VALENCIANA DE FOMENTO Y GARANTÍA AGRARIA	9	9	18	50,0%	50,0%
Total	10448	5175	15623		

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

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

Tabla 6.1 Puestos tipo del grupo de titulación A1, con más de 9 adscritos y género

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

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

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

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

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

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

En el A2, la mayoría -por este orden- se centra en puestos de TEMEN, Téc. Administración o Gestión, Trabajo Social, Enfermería, Fisioterapeutas, Analista-Programador/a, Director/a SERVEF, Ayudante de Archivos y Bibliotecas, D. CEAM, Integración, Protección Civil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 8. Distribución por jefaturas de diferentes niveles

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

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

Mujeres	5	55,56%
Hombres	4	44,44%
Total	9	

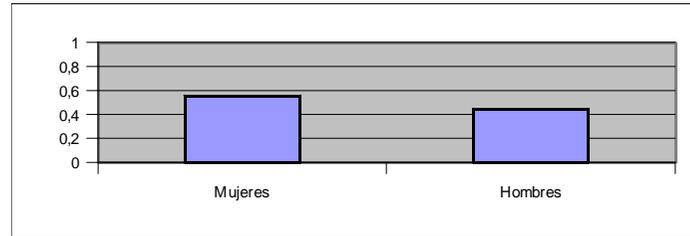


Tabla 8.2. Distribución por Subdirector/a General y género

Mujeres	42	46,67%
Hombres	48	53,33%
Total	90	

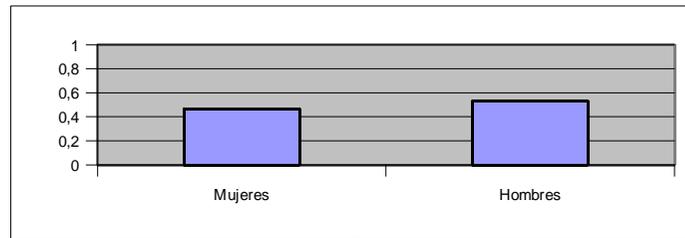


Tabla 8.3. Distribución por Jefe/a de Servicio y género

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

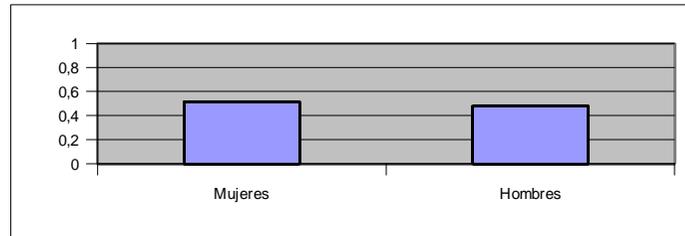
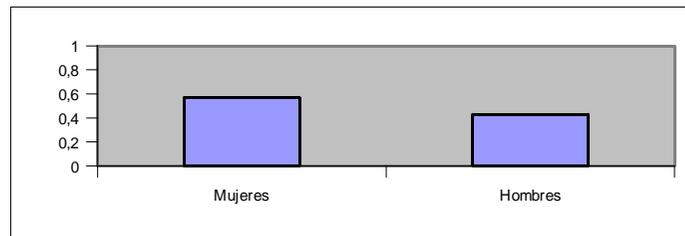


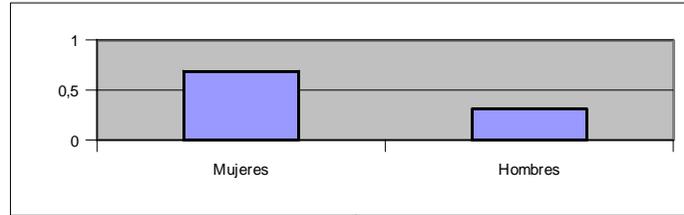
Tabla 8.4. Distribución por Jefe/a de Sección y género

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



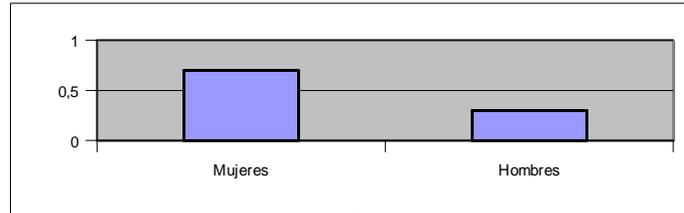
La distribución por jefaturas de diferente nivel (Tabla 8) nos muestra que, en niveles superiores, la proporción de mujeres y hombres se mantiene más o menos equilibrada en secretarías generales administrativas, subdirecciones generales o jefaturas de servicio (estas últimas levemente por encima del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

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



Mujeres	611	68,96%
Hombres	275	31,04%
Total	886	

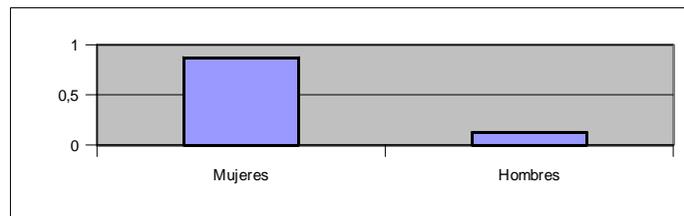
Tabla 8.6. Distribución por Jefe/a de Negociado y género



Mujeres	321	69,93%
Hombres	138	30,07%
Total	459	

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

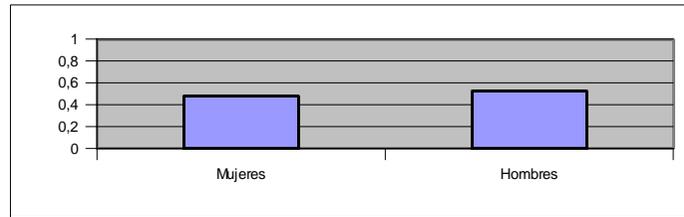
Tabla 8.7. Distribución por Jefe/a de Secretaría de Alto Cargo y género



Mujeres	83	87,37%
Hombres	12	12,63%
Total	95	

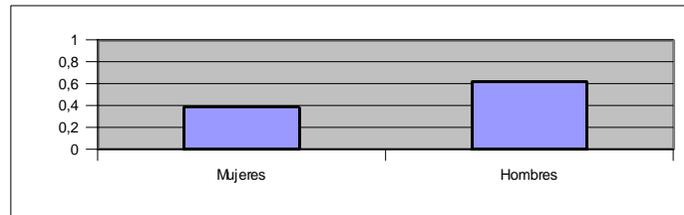
La mayoría de mujeres en el grupo C se refleja en estos datos, no se ajusta a la realidad de la plantilla. Es de destacar que se arrastran estereotipos a la hora de ocupar puestos de secretaria de alto cargo.

Tabla 8.8. Distribución por Director/a Territorial y género



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

Tabla 8.9. Distribución por Secretario/a Territorial y género

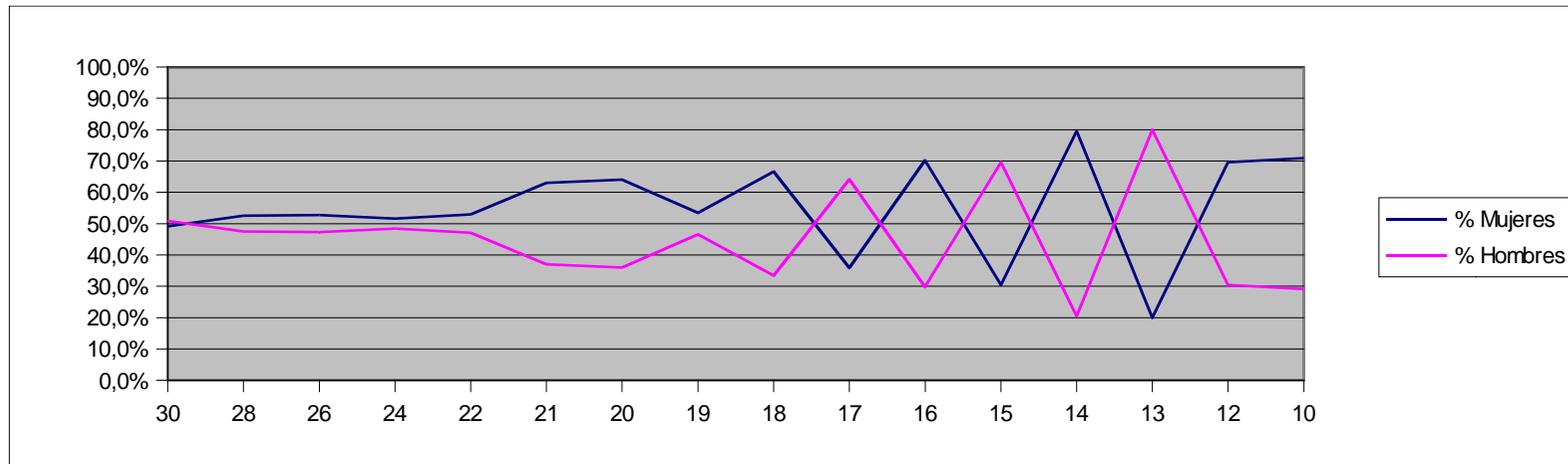


Mujeres	5	38,46%
Hombres	8	61,54%
Total	13	

Tabla 9. Distribución por Nivel Competencial y género

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

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

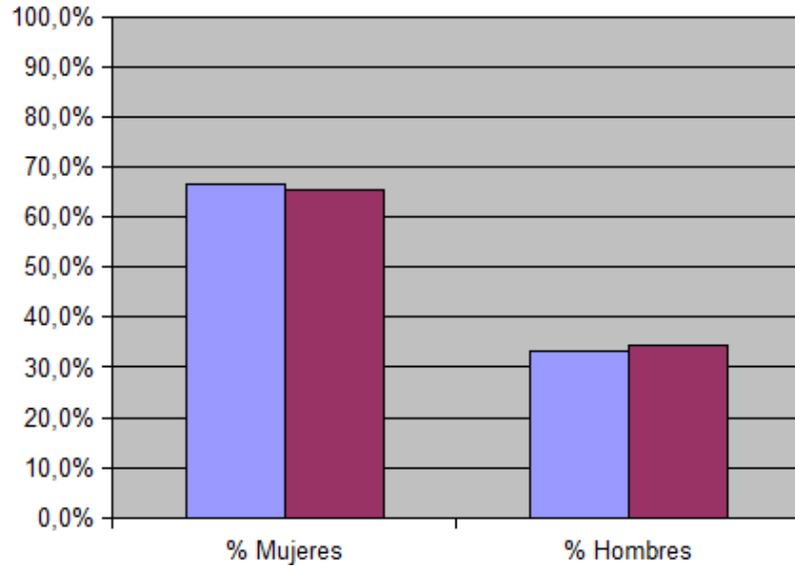


La tabla 9 (distribución por nivel competencial y género) muestra una presencia equilibrada del nivel 22 al 30, aumenta considerablemente en los niveles 16, 18 y 20 (más del doble en cada uno) y también en los niveles 10, 12 y 14 (70%, 69,5% y 79,6%). Pero -como en otros- la mayor presencia de mujeres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

Tabla 10. Distribución por Relación Jurídica y género

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

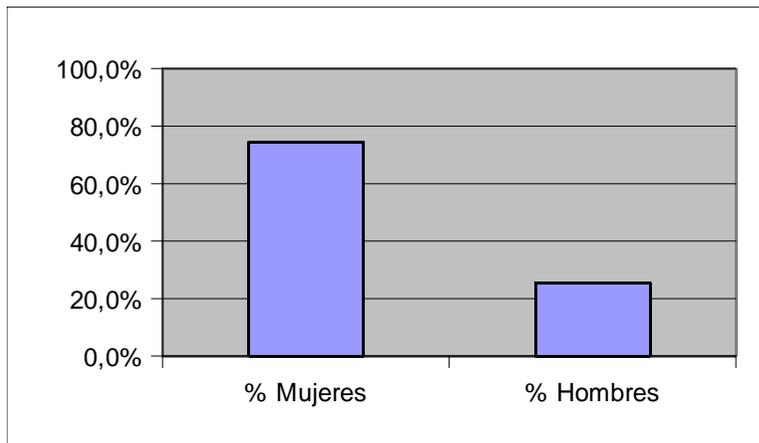
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Personal Funcionario	9368	4687	14055	66,7%	33,3%
Personal Laboral	1236	648	1884	65,6%	34,4%
	10604	5335	15939	66,5%	33,5%



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

Tabla 11. Distribución de Temporalidad y género

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



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

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

Tabla 12. Distribución por Territorialidad y género

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

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

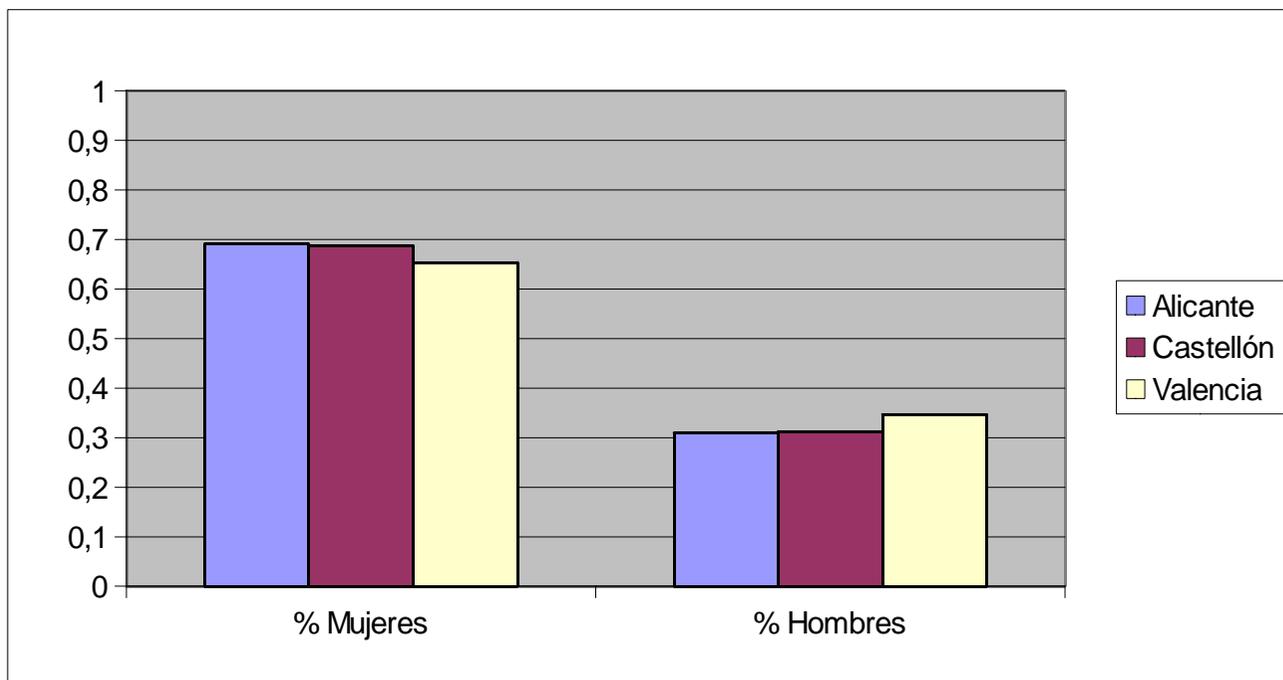


Tabla 13. Reducciones de Jornada sin deducción de retribuciones

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

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

Tabla 14. Flexibilidad de jornada

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

FLEXIBILIDAD DE UNA HORA DIARIA: Art. 15.1.a) Decreto 175/2006															
Personas de 65 años o mayores de la mencionada edad, que requieran una especial dedicación					Hijos o hijas menores de 13 años, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de la mencionada edad					Familiar con enfermedad grave o con diversidad funcional igual o superior al 65% hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad					
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	
106	28	134	79,1%	20,9%	411	126	537	76,5%	23,5%	37	13	50	74,0%	26,0%	

FLEXIBILIDAD DE DOS HORAS DIARIAS: Art. 15.1.a) (último inciso: familias monoparentales) Decreto 175/2006															
Personas de 65 años o mayores de la mencionada edad, que requieran una especial dedicación					Hijos o hijas menores de 13 años, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de la mencionada edad					Familiar con enfermedad grave o con diversidad funcional igual o superior al 65% hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad					
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	
4	0	4	100,0%	0,0%	22	3	25	88,0%	12,0%	0	0	0			

FLEXIBILIDAD DE DOS HORAS DIARIAS: Art. 15.1.b)-15,c) I 15.1.d) Decreto 175/2006															
Hijos o hijas, o niños o niñas en acogida, preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar los horarios					Empleadas víctimas de violencia sobre la mujer					Padre o madre de una familia numerosa de categoría especial, hasta que el menor de los hijos tenga la edad de doce años					
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	
1	0	1	100,0%	0,0%	0	0	0			0	0	0			

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

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

Tabla 15. Permisos con retribución

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

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

PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
263	12	275	95,6%	4,4%

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

PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
4	1	5	80,0%	20,0%

PERMISO POR VISITA MEDICA -Art. 31 Decreto 175/2006				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
26081	9650	35731	73,0%	27,0%

PERMISO POR ACOMPAÑAR A PERSONAS MENORES, ANCIANAS O CON DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A SU CARGO -Art. 31 Decreto 175/2006				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
950	289	1239	76,7%	23,3%

PERMISO POR CURSOS, CONGRESOS, JORNADAS -Art. 37-40 Decreto 175/2006				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
3723	2575	6298	59,1%	40,9%

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

PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO -Art. 22 Decreto 175/2006-				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
143	73	216	66,2%	33,8

PERMISO POR TÉCNICAS PRENATALES -Art. 23 Decreto 175/2006				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
54	36	90	60,0%	40,0

PERMISO POR ACUMULACIÓN LACTANCIA -Art. 48.f) TRLEBEP				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
274	19	293	93,5%	6,5%

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

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

Tabla 16. Salud laboral

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

AUSENCIAS POR I.T. - ENFERMEDAD COMÚN				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
6046	1775	7821	77,3%	22,7%

AUSENCIAS POR ACIDENTE DE TRABAJO				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
728	173	901	80,8%	19,2%

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

Tabla 17. Vigilancia de la salud

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

VIGILANCIA DE LA SALUD				
Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
0	0	0		

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

MOBBING				
Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
0	0	0		

ACOSO SEXUAL				
Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
0	0	0		

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO				
Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
0	0	0		

ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL				
Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
0	0	0		

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL				
Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
0	0	0		

VIOLENCIA DE GÉNERO				
Mujeres				
0				

Tabla 18. Formación por grupo de titulación

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

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

Tabla 19. Formación en "Área social e igualdad"

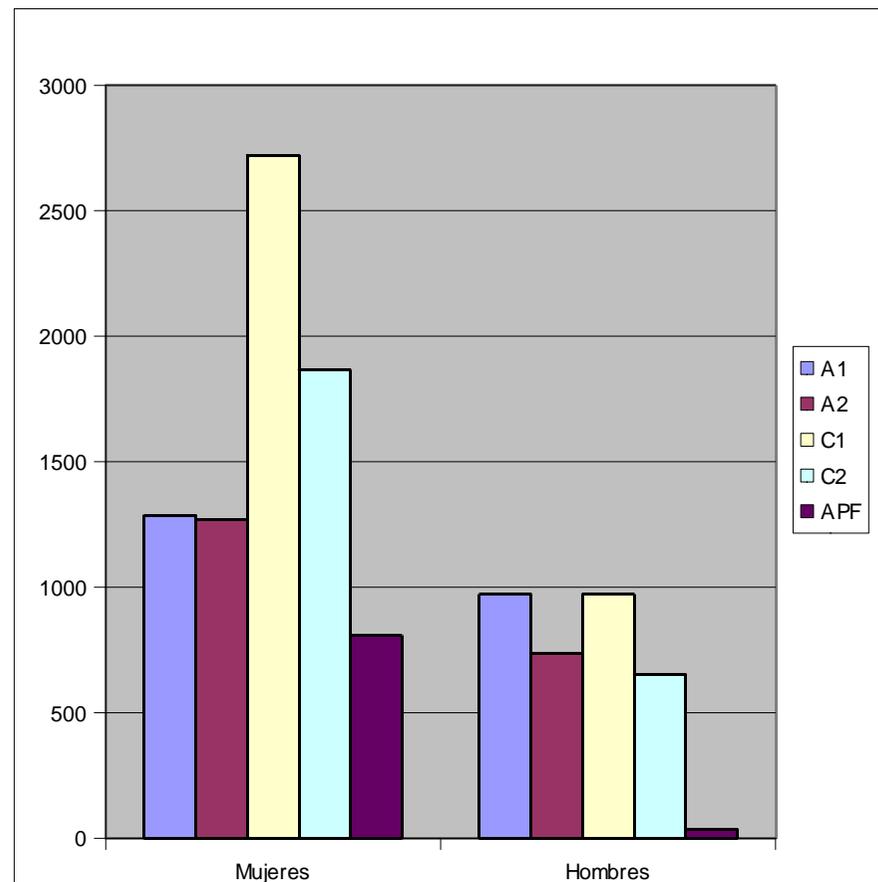
Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos del año 2015

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

Tabla 20. Formación en habilidades directivas

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

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



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

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

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

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

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

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

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

SIGLAS UTILIZADAS EN LOS LISTADOS

MGNI: Mesa General de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral

MGNII: Mesa General de negociación del personal funcionario y estatutario

COPASESA: Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo

COFOR: Comisión de Formación

COPAFORLO: Comisión Paritaria de Formación local

MSFP: Mesa Sectorial de la Función Pública

C.S. SEG Y SALUD: Comisión Sectorial de Seguridad y Salud

CMEPT: Comisión Mixta de Estudios de Puestos de trabajo

M.T. EDUCACIÓN: Mesa Técnica de Educación

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

Tabla 23. Provisión de puestos por sistema de libre designación

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 25. Nombramiento personal funcionario interino de urgencia

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

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

Tabla 26. Movilidad por motivos de salud

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

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

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

Fuente: Dirección General de la Función Pública

Año	Edad	Cuerpo	Cuerpo1	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2014	44	C2-01-01	Auxiliar de gestión	1		1	100,0%	
2014	47	APF-01-01	Subalternos/as	2		2	100,0%	
2014	48	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	49	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	50	APF-01-01	Subalternos/as	2		2	100,0%	
2014	51	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	53	C1-03	Especialistas en Educación Especial de la administración de la Generalitat	1		1	100,0%	
2014	53	C1-13-03	Agentes medioambientales		1	1		100,00%
2014	54	APF-01-01	Subalternos/as	4		4	100,0%	
2014	54	C2-01-02	Auxiliar de servicios	1		1	100,0%	
2014	55	C2-01-02	Auxiliar de servicios		1	1		100,00%
2014	56	APF-01-01	Subalternos/as	4		4	100,0%	
2014	58	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	59	A2-16-02	Educación social		1	1		100,00%
2014	59	APF-01-01	Subalternos/as	2		2	100,0%	
2014	60	A2-16-02	Educación social	1		1	100,0%	
2014	60	APF-01-01	Subalternos/as	2		2	100,0%	
2014	61	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	61	C2-01-02	Auxiliar de servicios	1		1	100,0%	
2014	62	APF-01-01	Subalternos/as	2		2	100,0%	
2014	63	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	64	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	65	APF-01-01	Subalternos/as	1		1	100,0%	
2014	65	C1-01	Administrativo/a de la administración de la Generalitat	1		1	100,0%	
				32	3	35	91,4%	8,6%

Tabla 26.2. Movilidad por motivos de salud año 2015

Fuente: Dirección General de la Función Pública

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

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

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

Fuente: Dirección General de la Función Pública

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

Tabla 27.Movilidad por motivos de violencia de género

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

VIOLENCIA DE GÈNERE INTERADMINISTRATIVA	VIOLENCIA DE GÈNERE INTRAADMINISTRATIVA
Dones	Dones
0	0

En cuanto a la movilidad por motivos de salud, tablas 26, 26.1, 26.2 y 26.3, muestran un mayor porcentaje de mujeres en los años 2014, 2015 y 2016, siendo los más altos en el subgrupo C1 y APF.

En el C1 las solicitudes son de educadoras de infantil o especial, especialistas en atención sociosanitaria o administrativas, y en APF subalternos/as en su mayoría y alguna de vigilante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 30.1. Resoluciones de Licencia sin retribución i género

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

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

Tabla 30.2. Resoluciones de excedencia por conciliación y género

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

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

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

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

Tabla 30.3. Resoluciones de Jubilaciones y género

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

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

Tabla 30.4. Resoluciones de Cese por defunción y género

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

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

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

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

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

Tabla 31. Participación en pruebas selectivas

Fuente: Dirección General de la Función Pública

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

OFERTA 2010

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

OFERTA 2014

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Subgrupo A2. Inspectores/as Tributos	Turno libre	241	125	366	66%	34%
	Diversidad Funcional	6	8	14	43%	57%
				0		
Subgrupo C1. Operador/a Sistemas Informáticos	Turno libre	6	33	39	15%	85%
				0		
Subgrupo C1. Administración general	Promoción Interna	372	116	488	76%	24%
	Promoción interna diversidad funcional	18	7	25	72%	28%
Total		643	289	932	69%	31%

OFERTA 2015

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

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

Tabla 32. Personas Aprobadas en pruebas selectivas por cuerpos y escalas

Fuente: Dirección General de Función Pública

OFERTA 2010

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

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

Tabla 33. Órganos técnicos de selección

Fuente: Dirección General de Función Pública

OFERTA 2010

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

OFERTA 2014

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

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

Tabla 34. Distribución por Sector General, Cuerpo y género

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

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

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

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

Tabla 35. Distribución por Sector Especial, Cuerpo y género

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

Sector	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESPECIAL	Acción social y administración de los servicios sociales	73	28	101	72,28%	27,72%
ESPECIAL	Administración del medio ambiente	32	40	72	44,44%	55,56%
ESPECIAL	Abogacía de la Generalitat	40	24	64	62,50%	37,50%
ESPECIAL	Agentes medioambientales	40	213	253	15,81%	84,19%
ESPECIAL	Auxiliar de cocina	73	51	124	58,87%	41,13%
ESPECIAL	Auxiliar de laboratorio	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de carpintería	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de fontanería	1	8	9	11,11%	88,89%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de almacén	3	2	5	60,00%	40,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de cerrajería		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de mecánica		3	3	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de pintura	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de electricidad		6	6	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de electrónica		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento de obra		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de mantenimiento general	4	61	65	6,15%	93,85%
ESPECIAL	Auxiliar de prácticas nauticodeportivas	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de prevención riesgos laborales	6		6	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de seguridad y salud en el trabajo	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Auxiliar de supervisión y vigilancia de obras públicas	7	24	31	22,58%	77,42%
ESPECIAL	Auxiliar de inspección de pesca marítima		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de investigación campo	8	8	16	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Auxiliar de investigación de laboratorio	15	2	17	88,24%	11,76%
ESPECIAL	Auxiliares de autopsia	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Auxiliares de explotación portuaria	8	27	35	22,86%	77,14%
ESPECIAL	Auxiliares de enfermería	330	32	362	91,16%	8,84%
ESPECIAL	Evaluación del medio ambiente	8	6	14	57,14%	42,86%
ESPECIAL	Capataz agrícola de la administración de la Generalitat		6	6	0,00%	100,00%
Sector	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESPECIAL	Científico/a titular	4	8	12	33,33%	66,67%

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

ESPECIAL	Riesgos laborales	5	10	15	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior de gestión de administración sociosanitaria de la administración de la Generalitat	114	32	146	78,08%	21,92%
ESPECIAL	Superior de gestión de archivística, biblioteconomía i documentación de la ad. de la Generalitat	2	1	3	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior de gestión de promoción lingüística de la administración de la Generalitat	28	20	48	58,33%	41,67%
ESPECIAL	Superior de gestión de seguridad pública de la administración de la Generalitat	2	8	10	20,00%	80,00%
ESPECIAL	Superior de gestión de tributos de la Administración de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestión de emergencias de la administración de la Generalitat	7	8	15	46,67%	53,33%
ESPECIAL	Superior de gestión en acción social de la administración de la Generalitat	2		2	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestión en actividad física y deporte de la administración de la Generalitat		1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Superior de gestión en actividades turísticas de la administración de la Generalitat	8	3	11	72,73%	27,27%
ESPECIAL	Superior de gestión en administración cultural de la administración de la Generalitat	13	4	17	76,47%	23,53%
ESPECIAL	Superior de gestión en arquitectura de la administración de la Generalitat	21	51	72	29,17%	70,83%
ESPECIAL	Superior de gestión en economía doméstica de la administración de la Generalitat	11	22	33	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica agrícola de la administración de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica de minas de la administración de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica de telecomunicaciones de la ad. de la Generalitat	1	5	6	16,67%	83,33%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica en informática de la ad. de la Generalitat	37	39	76	48,68%	51,32%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica en obras públicas de la ad. de la Generalitat	5	30	35	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica forestal de la administración de la Generalitat	6	14	20	30,00%	70,00%
ESPECIAL	Superior de gestión en ingeniería técnica industrial de la administración de la Generalitat	7	19	26	26,92%	73,08%
ESPECIAL	Superior de gestión en fisioterapia de la administración de la Generalitat	113	35	148	76,35%	23,65%
ESPECIAL	Superior de gestión en formación e inserción profesional de la administración de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestión en geodesia y cartografía de la administración de la Generalitat		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Superior de gestión en prevención de riesgos laborales de la administración de la Generalitat	15	16	31	48,39%	51,61%
ESPECIAL	Superior de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la administración de la Generalitat	13	22	35	37,14%	62,86%
ESPECIAL	Superior de gestión estadística de la administración de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior de interventores/as y auditores/as de la Generalitat	30	15	45	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior técnico/a de análisis, gestión y ordenación del territorio, urbanismo y paisaje	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior técnico/a de actividad física y deporte de la administración de la Generalitat	2	12	14	14,29%	85,71%
Sector	Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESPECIAL	Superior técnico/a de administración cultural de la administración de la Generalitat	16	15	31	51,61%	48,39%

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

ESPECIAL	Terapia ocupacional	20	4	24	83,33%	16,67%
ESPECIAL	Trabajo social	191	42	233	81,97%	18,03%
TOTALES		3751	2151	5902	63,55%	36,45%

Tabla 36. Distribución por Sector Indistinto, Cuerpo y género

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo Titulación	Mujeres	Masa Salarial (MS)	MS Media	Hombres	Masa Salarial (MS)	MS Media
A1	1.328	4.335.206,57 €	3.264,46 €	1.068	3.655.632,38 €	3422,88 €
A2	1.476	3.296.903,75 €	2.233,67 €	859	2.116.403,32 €	2.463,80 €
C1	3.027	5.146.553,19 €	1.700,22 €	1.204	2.283.963,12 €	1896,98 €
C2	2.591	3.759.415,02 €	1.450,95 €	1.108	1.666.121,21 €	1503,72 €
APF	1.757	2.105.679,40 €	1.198,45 €	747	921.239,70 €	1.233,25 €
Eventuales	19	61.802,34 €	3.252,75 €	39	126.008,11 €	3.230,98 €
Total	10.198	18.705.560,27 €	1.834,24 €	5.025	10.769.367,84 €	2.143,16 €

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Objetivo general

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

2. Objetivos específicos

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

IV. Acciones y medidas del II Plan de Igualdad

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

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

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

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

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

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

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

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

asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.

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

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

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

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

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

Objetivo 10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 10.1. Las Unidades de Igualdad remitirán anualmente, a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Medida 10.2. Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerías y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.

Medida 10.3. Detectar la desigualdad entre sexos en la adjudicación de cursos de formación.

V. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, con la periodicidad establecida en el mismo y en la medida que los instrumentos tecnológicos e informáticos disponibles lo permitan, se llevará a cabo el análisis y valoración de los siguientes indicadores de evolución del II Plan:

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

Medida 1.1	Impulsar la elaboración de informes de impacto de género en los proyectos de ley y normas reglamentarias en general, relativos al personal
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad de cada Consellería
Indicadores	Nº de informes de impacto de género realizados y nº de normas relativas al personal

Medida 1.2	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género
Temporización	6 meses
Responsable	Unidades de Igualdad de cada Consellería y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de correcciones efectuadas en la denominación de los puestos de trabajo revisados

Medida 1.3	Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de cuestionarios contestados / Personal total por consellerias

Medida 1.4	Creación de un órgano de Coordinación de las Unidades de Igualdad
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Acta de creación

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

Medida 2.1	La Administración de la Generalitat designará a sus representantes en órganos colegiados, en su caso, comités de personas expertas o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. Este principio se aplicará también a la asignación de los cargos cualificados: Presidencia y Secretaría.
Temporización	Inmediata
Responsable	Consellerías
Indicadores	% de mujeres y de hombres del total nombrados en órganos colegiados / % de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos

Medida 2.2	Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y organizaciones sindicales
Indicadores	% de mujeres y de hombres del total de nombramientos en los diferentes órganos de negociación por cada parte

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

Medida 3.1	Las convocatorias de concursos así como los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna incluirán una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentre infrarrepresentadas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la norma. % de convocatorias que la incluyan. Nº de veces que se ha aplicado la cláusula.

Medida 3.2	Elaborar un Informe de Impacto de Género en la publicación de cada Oferta Pública de Empleo, tal y como se establece para la Administración General del Estado en el artículo 53 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de convocatorias con informe de impacto de género

Medida 3.3	Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de resoluciones con análisis realizados.

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

Medida 3.5	<p>En la tramitación de concursos para la provisión de puestos de trabajo con rango de jefatura, se calcularán los siguientes valores referidos al momento de la convocatoria:</p> <p>A. Proporción (%) por sexo respecto del total de las personas en activo en el o, en su caso, los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas afectados por la convocatoria.</p> <p>B. Proporción (%) por sexo respecto de las personas titulares de puestos del mismo rango que los convocados.</p> <p>Antes de aplicar los criterios de sorteo o primera letra del apellido, en el caso de que la diferencia entre los datos del apartado A y el B, fuese superior a 10 puntos porcentuales para el sexo femenino, la convocatoria preverá que los empates se dirimirán a favor de dicho sexo, por considerarse que existe infrarrepresentación.</p>
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% de convocatorias que lo especifiquen. % de convocatorias en que se produzca empate. Nº de personas beneficiarias de esta medida.

Medida 3.6	<p>Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.</p>
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% y nº de convocatorias que lo han incorporado

Medida 3.7	<p>Se revisará la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo) adaptándola en caso necesario.</p>
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar decreto y adaptación de la normativa

Medida 3.8	<p>Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.</p>
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	% por sexo y nº de personas afectadas por este principio

Medida 3.9	<p>Articular medidas en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.</p>
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la incorporación de tal medida en las normas de selección y provisión y bolsas de empleo temporal

Medida 3.10	Las trabajadoras que formando parte de una bolsa de empleo temporal sean llamadas para la adjudicación de una plaza vacante o contrato y estén en las primeras seis semanas obligatorias de la licencia por maternidad, podrán solicitar a la conselleria u organismo a quien se halle adscrito el correspondiente puesto de trabajo la reserva del mismo, hasta que éstas finalicen
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la incorporación de la medida en la normativa de bolsas de empleo temporal. Nº de trabajadoras que se acogen a esta posibilidad.

Medida 3.11	En los cursos dirigidos a formar personal directivo se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de cursos dirigidos a personal directivo. Nº de personas asistentes y % de mujeres.

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

Medida 4.1	Realizar, a través de la Consellería que ostente las competencias en materia de igualdad, campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº campañas realizadas

Medida 4.2	En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención del servicio público.
Temporización	Inmediata
Responsable	Subsecretarías y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de adscripciones provisionales y comisiones de servicio formalizadas según esta medida. Nº de solicitudes de agrupación familiar tramitadas y concedidas.

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

Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de adscripciones provisionales formalizadas acogidas a esta medida y nº de veces en que ha priorizado por motivos de conciliación familiar.

Medida 4.4	Elaboración y difusión de una <i>“Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Generalitat”</i> , para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración de la Generalitat en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la elaboración de la guía conforme al objetivo

Medida 4.5	Conceder autorización para flexibilizar el horario por el tiempo indispensable para que el personal funcionario con hijos o hijas en edad escolar puedan asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de solicitudes de flexibilización solicitadas y concedidas

Medida 4.6	Las personas con hijas e hijos menores de 14 años (edad pediátrica) tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos. Asimismo, esta medida se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales en situación de dependencia
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de veces en que se invoca esta preferencia por las personas solicitantes de permisos y vacaciones y en que se concede.

Medida 4.7	Se coordinarán en todas las Consellerías los criterios sobre la flexibilidad horaria o la concesión de permisos por deber inexcusable relacionado con la atención y cuidados a menores, dependientes y personas con diversidad funcional.
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la remisión de circulares de aclaración de criterios y coordinación en dicha materia a todas las consellerías

Medida 4.8	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas y campañas realizadas

Medida 4.9	Estudiar medidas que permitan la atención a descendientes de segundo grado.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Medidas propuestas

Medida 4.10	Se promoverá que todos los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 66.g) de la LOGFPV)
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº total de cursos programados y cuántos de ellos se imparten en horario laboral

Medida 4.11	Se informará periódicamente, sobre los cursos de formación ofertados, a aquellas personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia, especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 93.4 de la LOGFPV)
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Subsecretarías
Indicadores	Nº de personas informadas

Medida 4.12	Las medidas incluidas en este Objetivo, no contempladas en la normativa vigente pero que puedan afectar a la misma, se incorporarán progresivamente a las disposiciones que puedan ser aprobadas en esta materia.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar el nº adaptaciones realizadas de la normativa

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

Medida 5.1	Previamente a la realización de cualquier curso del IVAP, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	IVAP
Indicadores	Nº de cursos que han incorporado este acceso

Medida 5.2	Fomentar entre todo el personal de la Administración de la Generalitat la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en lo relativo a la promoción profesional.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Adaptar la normativa. Nº de convocatorias que incluyen la realización del curso como mérito. Nº de cursos impartidos por el IVAP en materia de igualdad.

Medida 5.3	En el plazo de 1 año, tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, se deberá acreditar la realización de un curso igual o superior a 20 horas referido a la sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y la
------------	--

	normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de personas que han superado un proceso selectivo. Nº de esas personas que han realizado el curso en el plazo de un año y fuera de plazo.

Medida 5.4	Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de personas que forman parte de tribunales de selección y comisiones de valoración. Nº de personas que ocupan puestos en materia de personal. Nº de esas personas que han recibido el curso.

Medida 5.5	En los planes de formación del personal de la administración de la Generalitat se ofertarán cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades. Se incluirán acciones formativas sobre “uso de lenguaje no sexista”, “prevención de violencia de género” y “corresponsabilidad”, con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Éstas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de cursos programados en dichas materias especificando cuántos de ellos son on-line

Medida 5.6	Se revisará la oferta formativa del IVAP para el personal de la Administración de la Generalitat desde una perspectiva de género para hacer una propuesta de cursos y acciones formativas que respondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico (igualdad para personal directivo-jefaturas, cursos sobre liderazgo-equipos, cursos sobre gestión de personal con perspectiva de género, cursos sobre cultura igualitaria, prevención acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y otras violencias, presupuestos de género, informes de impacto de género.)
Temporización	Antes de la publicación del siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº total de cursos programados por el IVAP. Nº de ellos en las materias citadas.

Medida 5.7	Se incorporaran acciones formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la administración de la Generalitat.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas programadas en dicha materia

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

	conocimiento estará disponible a través de la página web del IVAP.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Verificación de la creación del Foro mediante visita a la web

Medida 5.9	Se incluirán en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género en la Administración.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones programadas en dicha materia

Medida 5.10	Las Consellerías deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, para el pleno conocimiento de su personal.
Temporización	1 mes
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Nº de circulares informativas remitidas y diseño página web

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

Medida 6.1	Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Nº de adaptaciones realizadas e información que facilitan

Medida 6.2	Elaborar un estudio pormenorizado de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos adaptados desde el enfoque de género, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración pública valenciana y en relación con los puestos de trabajo y los salarios establecidos, clasificaciones por colectivos y porcentajes de género de las personas en cada uno de ellos, complementos salariales y retribuciones variables percibidas (antigüedad, complemento de carrera, complementos personales transitorios, productividad...) que pongan en evidencia las brechas salariales existentes.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe anual

Medida 6.3	Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir en su caso, posibles desigualdades salariales en la retribución de los puestos derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe anual

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

Medida 7.1	Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia
------------	---

	de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación al que se dará máxima difusión.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificación de la realización del Protocolo Nº de acciones de difusión del mismo realizadas

Medida 7.2	Todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deberán ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de actuaciones tramitadas en relación con las medidas citadas y plazos en su tramitación.

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

Medida 7.4	Se incorporarán en la correspondiente normativa reguladora, las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable

Medida 7.5	Ante un traslado de centro por violencia de género, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, mientras persista la circunstancia que lo ha ocasionado.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable

Medida 7.6	Se establecerán convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, y con el sector público autonómico dependiente para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de convenios suscritos

Medida 7.7	Se divulgarán entre la plantilla, los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana
Temporización	3 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones divulgativas. Tipos de acciones divulgativas (folletos, página web...)

Medida 7.8	Se diseñarán acciones de sensibilización de manera permanente y en especial, coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización realizadas

Medida 7.9	Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora. Asimismo, derivarán los casos de violencia de género de los que tengan conocimiento a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual de valoración. Nº de casos derivados a la Dirección General de la Mujer.

Medida 7.10	Elaboración de un Protocolo que aborde de forma diferenciada los procedimientos a utilizar para hacer frente al acoso laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tras su aprobación será publicado en el DOGV.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la elaboración del Protocolo

Medida 7.11	Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Administración
Temporización	3 años
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 7.12	Realizar una campaña para la difusión del referido Protocolo a través de medios electrónicos y no electrónicos que incluya el reconocimiento de personas o unidades administrativas que se hayan significado positivamente en la prevención o actuación ante dichas situaciones.
Temporización	3 meses posteriores a su realización
Responsable	INVASSAT, Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de acciones de difusión realizadas. Nº de personas o unidades administrativas reconocidas.

Medida 7.13	Incluir en el Plan de Formación Anual del IVAP en materia de Prevención de
-------------	--

	Riesgos Laborales una jornada formativa sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	En el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de jornadas formativas realizadas en dicha materia y nº de personas asistentes.

Medida 7.14	Incluir en los manuales de acogida que se elaboren, un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) y Subsecretarías
Indicadores	Nº de manuales de acogida que incluyen dicho apartado sobre el total

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

Medida 8.1	La Administración de la Generalitat pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o Web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Nº de acciones de difusión y sensibilización realizadas

Medida 8.2	Se garantizará en la publicidad institucional de la Administración de la Generalitat la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 8.3	Se cuidará especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
Indicadores	Informe anual

Medida 8.4	Se habilitará un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Verificar su creación mediante visita a la web. Nº de sugerencias realizadas en tal materia.

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

Medida 9.1	Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales lógicos mediante métodos avalados por el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de evaluaciones de riesgos realizadas en tal sentido. Nº de problemas detectados. Nº de protocolos puestos en marcha.

Medida 9.2	Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información de las empleadas públicas, en especial de las mujeres mayores de 45 años.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Informe anual

Medida 9.3	Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. Así como la elaboración por departamentos, de un listado de puestos con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT y Subsecretarías
Indicadores	Nº de evaluaciones de riesgos realizadas bajo tal enfoque. Nº de listados de puestos con riesgo elaborados.

Medida 9.4	Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de acciones preventivas realizadas

Medida 9.5	Elaborar procedimientos específicos que contemplen y faciliten la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o periodo de lactancia natural, sin que suponga merma económica para las mujeres con especial atención a los puestos de trabajo en centros de atención continuada y directa a la ciudadanía.
Temporización	2 años
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Nº de procedimientos elaborados especificando cuántos de ellos se refieren a puestos de atención continuada y directa

Medida 9.6	Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Indicadores	Nº de aplicaciones modificadas en tal sentido
-------------	---

Medida 9.7	Formación en materia de violencia de género al personal sanitario del INVASSAT.
Temporización	Inmediata
Responsable	INVASSAT y Dirección General de Función Pública (IVAP)
Indicadores	Nº de acciones formativas realizadas en tal materia Nº de personas formadas

Medida 9.8	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias comenzando por los cuadros intermedios y delegadas y delegados de Prevención en Comités de Seguridad en sesiones conjuntas con participación sindical.
Temporización	En el siguiente Plan de Formación del IVAP
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP) e INVASSAT
Indicadores	Nº de acciones formativas realizadas en tal materia Nº de personas formadas, especificando cuadros intermedios y miembros de Comités de Seguridad

Medida 9.9	Fijar un criterio homogéneo entre las Unidades del INVASSAT en cuanto a los plazos para resolver de forma preferente las solicitudes de cambio o adaptación del puesto de trabajo en puestos de riesgo para el embarazo o en período de lactancia.
Temporización	1 año
Responsable	INVASSAT
Indicadores	Nº de circulares de coordinación remitidas a las Unidades del INVASSAT

Objetivo 10. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 10.1	Las Unidades de Igualdad remitirán anualmente, a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Indicadores	Nº de informes remitidos por las Unidades de Igualdad Informe anual de la Comisión

Medida 10.2	Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerías y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Subsecretarías
Indicadores	Nº de adecuaciones realizadas

Medida 10.3	Detectar la desigualdad entre sexos en la adjudicación de cursos de formación.
Temporización	Permanente
Responsable	Dirección General de Función Pública (IVAP)

Indicadores	Nº de solicitudes de cursos desagregadas por curso y sexo. Nº de personas seleccionadas para realizar cursos, desagregadas por curso y sexo
-------------	--

Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad

A) Composición

Para el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad se constituirá, por Resolución de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas democráticas y Libertades Públicas, una Comisión de Seguimiento cuya misión será velar por evitar la discriminación por razón de sexo, controlar, vigilar y poder elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

Asimismo, la Comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del II Plan de Igualdad.

B) Funciones

1. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
2. Informar en la elaboración y, en su caso, modificación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y violencia de género.
3. Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se hayan dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado. A estos efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos
4. Proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.
5. Realizar estudios sobre la igualdad en la Administración autonómica.
6. Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
7. Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a pública, a los que sea de aplicación el Plan, que podrán hacer llegar a esta comisión las cuestiones que les surjan por medio de las partes de esta comisión o a través de las Juntas de Personal.
8. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.
9. Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del II Plan de Igualdad.

C) Funcionamiento

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos una vez cada 3 meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión. De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de quince días de antelación.

Las partes que constituyen esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de expertos/asesores si así lo consideran necesario.

De las reuniones celebradas, se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Quienes integren la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones.

VI. Difusión del II Plan de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

VII. Duración del II Plan de Igualdad.

La duración del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat es de 3 años contados a partir del día siguiente al de su aprobación.

MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA EN IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD