





# **II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat**

**Acord de 10 de març de 2017, del Consell**



© Generalitat Valenciana

Elaboració:

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

Diseny i maquetació:

Presidència de la Generalitat  
Servei de Publicacions de la Generalitat

1ª edició: novembre, 2017

## PRESENTACIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en nombrosos tractats internacionals sobre drets humans. Entre aquests, cal destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. La igualtat és també un principi fonamental en la Unió Europea: tant el Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1999 com el Tractat de Lisboa d'1 de desembre de 2009 reconeixen el caràcter jurídicament vinculant de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, que estableix que la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós constitueixen un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus estats membres.

L'article 14 de la Constitució Espanyola estableix la igualtat de tots els espanyols davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. I l'article 9.2 obliga els poders públics a promoure les condicions perquè la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integren siga real i efectiva.

Per la seua banda, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà sobretot en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I en l'article 11 estableix que la Generalitat vetllarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política, sense discriminacions de cap tipus i en igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

Amb aquesta arquitectura jurídica com a marc d'actuació, el Consell de la Generalitat va adquirir des de l'inici de la legislatura el compromís ferm d'avançar en el compliment del principi jurídic universal d'igualtat de dones i homes.

En línia amb aquest objectiu, la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques impulsa aquest II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat. A partir del diagnòstic de situació realitzat, el document recull un conjunt ordenat de mesures que pretenen assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar tota discriminació per raó de sexe en la funció pública valenciana. Per a això, fixa els objectius concrets que es pretén aconseguir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seua consecució i estableix sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

És sens dubte l'instrument idoni per a enfortir els drets de les dones empleades públiques a fi que la seua igualtat amb els homes siga real i efectiva en l'àmbit de l'activitat laboral de l'Administració de la Generalitat.

Són innegables els avanços legislatius i socials que s'han produït en matèria d'igualtat de dones i homes en els últims anys. Però és imprescindible mantindre aquest esforç per a eradicar de manera definitiva qualsevol forma de discriminació contra les dones, així com contribuir a eliminar aquelles barreres que encara persisteixen i que impedeixen a les dones l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament ple de la carrera professional en condicions d'igualtat amb els homes.

Encara subsisteixen algunes circumstàncies que impedeixen la participació efectiva de les dones en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en l'ocupació pública, qüestió que ha de pal·liar-se per mitjà d'iniciatives que promouen la participació plena d'aquestes en tots els àmbits i faciliten la conciliació de l'ocupació amb la vida familiar i personal.

Aquest II Pla d'igualtat de dones i homes, fruit també de l'Acord de legislatura aprovat per la Mesa General de Negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral de la Generalitat el 9 de juny de 2016, és innovador quant a les mesures i els processos de gestió i situa la Comunitat Valenciana en un lloc destacat en l'elaboració de polítiques en matèria d'igualtat i de lluita contra la discriminació per raó de sexe i violència de gènere.

El II Pla d'igualtat de dones i homes està estructurat a l'entorn d'un objectiu general, deu objectius específics i setanta-dues mesures de caràcter transversal que s'aplicaran en tots els àmbits de l'acció de l'Administració valenciana. El conjunt està concebut des d'un prisma de globalitat que estableix una sèrie de prioritats d'actuació que implicaran a totes les conselleries de la Generalitat.

Encara queda camí per recórrer. Amb aquest II Pla d'igualtat de dones i homes, la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques fa una aposta de futur decidida, tant per consolidar les noves oportunitats i drets aconseguits com per avançar en la consecució d'uns altres de nous.

Tot això, a través de la implantació d'aquest instrument que promourà un veritable canvi d'estructures i valors, que implicarà a totes i a tots i que permetrà afavorir el desenvolupament d'una activitat coresponsable de l'Administració de la Generalitat. S'acceleraran d'aquesta manera l'eliminació de les barreres que encara discriminen les dones, una meta a la qual és imprescindible arribar per raons de justícia i de garantia dels drets fonamentals.

*Gabriela Bravo Sanestanislaó*

**Consellera de Justícia, Administració Pública,  
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques**





## **ACORD de 10 de març de 2017, del Consell, d'aprovació del II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat**

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

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

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

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

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

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

#### ACORDA

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

València, 10 de març de 2017

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

### **Índex:**

I. Introducció.....	13
II. Situació actual.....	17
III. Objectius.....	67
IV. Accions i mesures del II Pla d'igualtat.....	69
V. Seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat .....	79
VI. Difusió del II Pla d'igualtat .....	95
VII. Durada del II Pla d'igualtat.....	95



## I. Introducció

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

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

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

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

En el nostre marc autonòmic, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I en l'article 11, estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i en

igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral. En consonància amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la Igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat el títol II de la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

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

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

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

Per tot això, l'Acord de Legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral de la Generalitat de 9 de juny de 2016, va considerar prioritari l'impuls dels treballs de negociació del II Pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i la seua consegüent aprovació per mitjà d'un nou acord. El present II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la

Generalitat 2016-2018 ve a satisfer el compromís esmentat, havent sigut negociat en la Comissió d'Igualtat constituïda per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, encarregada d'estudiar la reforma de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana des de la perspectiva de gènere i d'elaborar el nou pla d'igualtat de dones i homes en la Funció Pública Valenciana.

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

Les mesures esmentades intervenen fonamentalment en els aspectes següents:

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

- 9.** Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
- 10.** Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

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

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



## II. Situació actual

### 1. Anàlisi de la situació actual

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

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

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

#### 1.1. Metodologia de l'anàlisi

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

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

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

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

Queden, per tant, fora de l'anàlisi i diagnòstic, el personal que presta serveis en institucions sanitàries al servei de la Generalitat, les i els funcionaris docents, el personal que presta serveis a la Comunitat Valenciana al servei de l'Administració de Justícia, el personal laboral de les empreses públiques de la Generalitat

(mercantils i no mercantils), les fundacions públiques i els consorcis participats per la Generalitat, així com qualsevol altra forma organitzativa pública no indicada de forma expressa anteriorment.

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

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

### *1.1.3. Diagnòstic*

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

### *1.1.4. Àmbits de l'anàlisi*

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

- a) Estructura de la plantilla del personal inscrit en el Registre de la Direcció General de Funció Pública (anotacions registrals).
- b) Dades relatives a reduccions de jornada sense deducció de retribucions, flexibilitat de jornada, permisos amb retribució i salut laboral, segons dades facilitades per les conselleries i organismes la relació de llocs de treball dels quals gestiona la Direcció General de Funció Pública.
- c) Reduccions de jornada per atenció de familiar o violència de gènere, llicència sense retribució i excedència per conciliació, a partir de dades de la Direcció General de Funció Pública
- d) Vigilància de la salut. Font: INVASSAT.
- e) Selecció de personal, accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball, segons dades de la Direcció General de Funció Pública.

- f) Accions formatives del personal inclòs en l'àmbit de l'estudi i anàlisi. Base de dades dels Plans de Formació i accions formatives de l'Institut Valencià d'Administració Pública.
- g) Presència de dones i homes en meses de negociació i òrgans de participació. Font: Direcció General de Funció Pública.
- h) Sol·licituds de mobilitat per qüestions de salut i de violència de gènere. Direcció General de Funció Pública
- i) Distribució de la massa salarial per grup i diferència de la mitjana salarial entre dones i homes. Dades resultants de creuar la informació continguda en l'aplicació de gestió de nòmina SIGNE facilitada per la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic, i l'aplicació de gestió de personal de l'Administració de la Generalitat, HUMAN 1.

#### *1.1.5. Condicionants de l'anàlisi*

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

#### *1.1.6. Mètode d'anàlisi*

El mètode d'anàlisi ha consistit:

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

#### *1.1.7. Conclusió final del mètode d'anàlisi*

La finalitat essencial de l'anàlisi era l'obtenció d'algunes conclusions que permeteren plantejar un tractament, de possible aplicació immediata segons el diagnòstic realitzat, i la formulació de mesures i accions concretes per a aconseguir

l'objectiu general marcat d'aconseguir la igualtat de gènere mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

## **1.2. Diagnòstic**

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

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

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

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

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

### **Notes per a interpretació de dades.**

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

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

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

No es consideren 58 eventuais sense grup registrat ni 24 funcionaris o funcionàries amb titulacions antigues.

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

No s'inclouen 25 persones per no constar grup de titulació corresponent a personal laboral.

Taula 3. Distribució per edat i sexe (interval segons Ministeri d'Hisenda i Administració Pública).

No es consideren 58 eventuais sense grup registrat ni 24 funcionaris o funcionàries amb titulacions antigues.

Taula 5. Distribució per òrgan i sexe

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

Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i sexe

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

Taula 12. Distribució per territorialitat i sexe.

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

## Index de taules

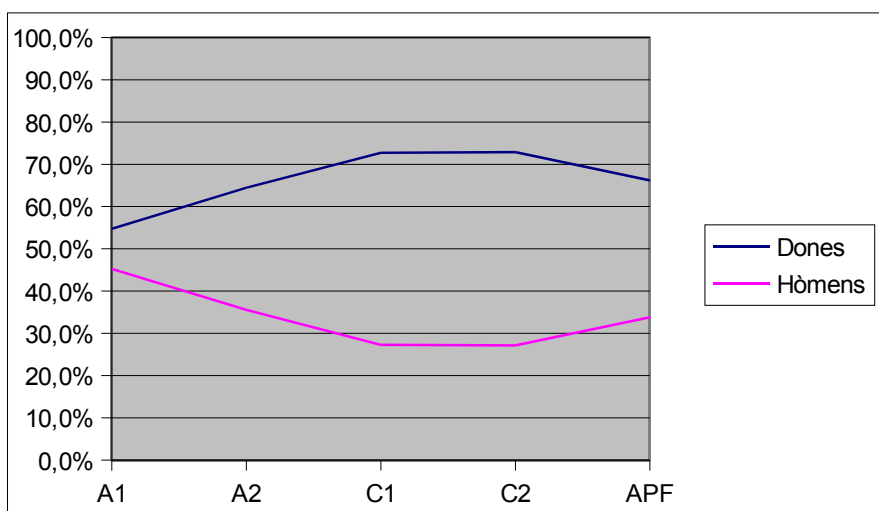
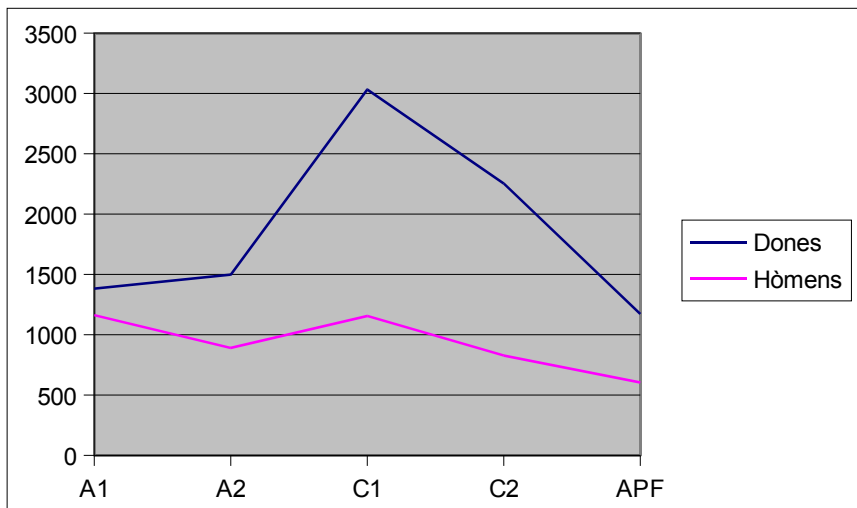
Taula 1. Personal funcionari al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació .....	24
Taula 2. Personal laboral al servei de la Generalitat. Distribució per sexe i grup de titulació .....	25
Taula 3. Distribució per edat i sexe (interval segons el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques).....	26
Taula 4. Distribució de personal funcionari per edat, grup de titulació i sexe .....	27
Taula 5. Distribució per òrgan i sexe .....	28
Taula 6. Llocs tipus del grup de titulació, amb més de 9 adscrits i sexe.....	29
Taula 7. Distribució per cossos amb més de cent persones adscrites i sexe .....	33
Taula 8. Distribució per direccions de diferents nivells .....	34
Taula 8.1 Distribució per secretaria general administrativa i sexe.....	34
Taula 8.2 Distribució per subdirector/a general i sexe .....	34
Taula 8.3 Distribució per cap de Servei i sexe .....	35
Taula 8.4 Distribució per cap de Secció i sexe.....	35
Taula 8.5 Distribució per cap de Suport o Unitat i sexe .....	35
Taula 8.6 Distribució per cap de Negociat i sexe.....	35
Taula 8.7 Distribució per cap secretaria Alt Càrrec i sexe.....	35
Taula 8.8 Director/a territorial i sexe .....	35
Taula 8.9 Secretari/a territorial i sexe .....	36
Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i sexe .....	36
Taula 10. Distribució per Relació Jurídica i sexe .....	37
Taula 11. Distribució de Temporalitat i sexe .....	38
Taula 12. Distribució per Territorialitat i sexe.....	38
Taula 13. Reduccions de Jornada sense deducció de retribucions.....	39
Taula 14. Flexibilitat de jornada .....	39
Taula 15. Permisos amb retribució .....	40
Taula 16. Salut Laboral.....	41
Taula 17. Vigilància de la Salut.....	43
Taula 18. Formació per grup de titulació.....	44
Taula 19. Formació per “Àrea social i igualtat” .....	44
Taula 20 Formació en habilitats directives .....	44
Taula 21. Representants de les organitzacions sindicals i l'Administració en meses de negociació i òrgans de participació.....	44

Taula 22. Representants de les organitzacions sindicals i de l'Administració meses de negociació i òrgans de participació.....	45
Taula 23. Provisió de llocs per sistema de lliure designació.....	45
Taula 24. Processos de provisió de llocs funcionaris (comissió de serveis, adscripció provisional, reingressos).....	46
Taula 25. Nomenament personal funcionari interí d'urgència .....	46
Taula 26. Mobilitat per motius de salut.....	47
Taula 26.1 Mobilitat per motius de salut de 01/05/2014 a 31/12/2014.....	48
Taula 26.2 Mobilitat per motius de salut any 2015.....	49
Taula 26.3 Mobilitat per motius de salut de 01/01/2016 a 31/03/2016.....	51
Taula 27. Mobilitat per motius de violència de genere .....	51
Taula 28. Distribució per antiguitat i sexe (interval·ls de 5 anys).....	52
Taula 29. Distribució per llocs amb horari menor del cent per cent i sexe.....	52
Taula 30. Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions i sexe..	53
Taula 31. Participació en proves selectives.....	54
Taula 32. Personal Aprovat en proves selectives per cos i escala.....	55
Taula 33. Òrgans tècnics de selecció.....	56
Taula 34. Distribució per Sector General, Cos i sexe.....	57
Taula 35. Distribució per Sector Especial, Cos i sexe .....	58
Taula 36. Distribució per Sector Indistint, Cos i sexe.....	62
Taula 37. Distribució per Sector d'agrupació professional funcional, Cos i sexe.....	64
Taula 38. Distribució de la massa salarial per grup i sexe .....	65
Taula 39. Diferència de la mitjana salarial entre dones i homes .....	66

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

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

	A1		A2		C1		C2		APF		Total
Dones	1382	54,3%	1497	62,7%	3032	72,4%	2253	73,1%	1172	66,0%	9336
Homes	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

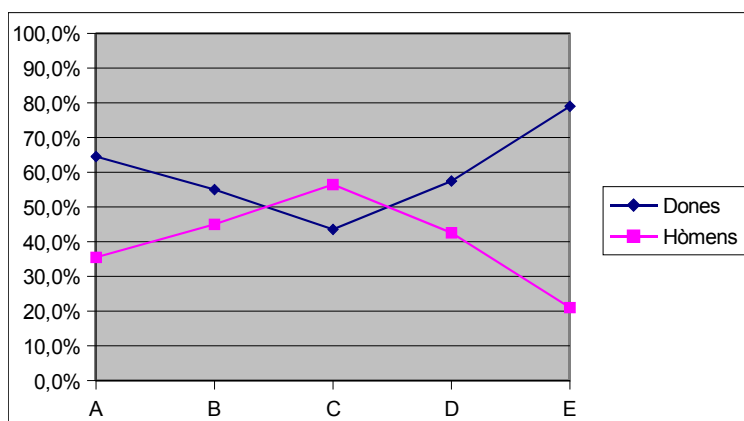
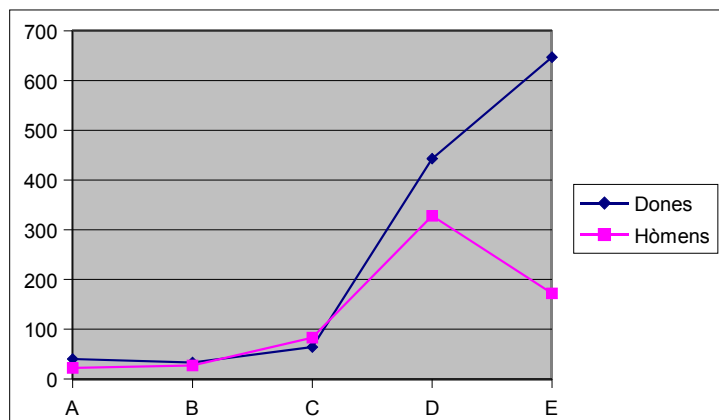




**Taula 2.** Personal Laboral al servei de la Generalitat. Distribució per gènere i grup de titulació

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

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



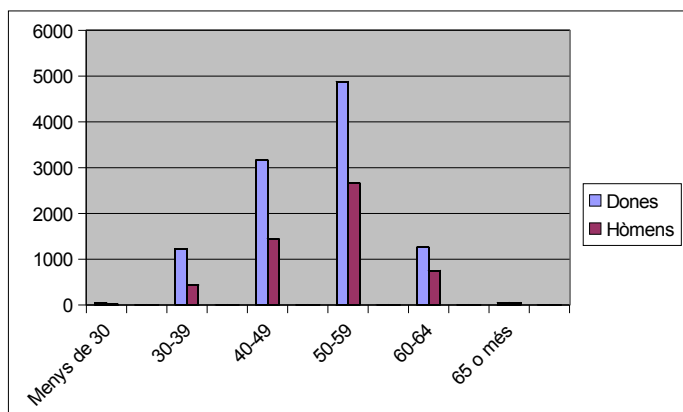
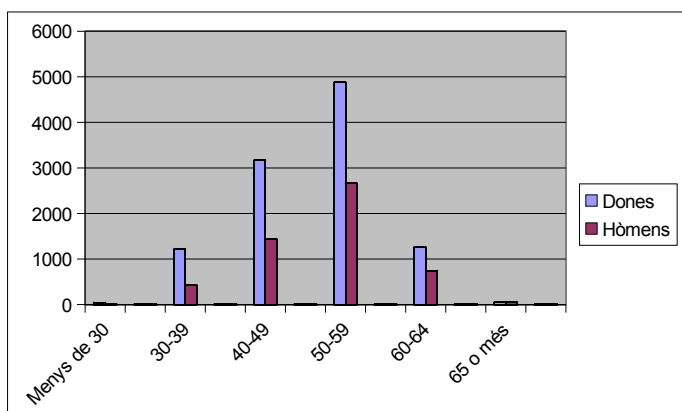
La primera observació és que dos terços de la plantilla són dones.

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

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

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

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



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

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

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

	Menys de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o més		Total	
A1	Dones	1	50,0%	143	65,0%	513	60,5%	591	51,6%	132	43,6%	2	7,7%	1382
	Homes	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	Dones	8	88,9%	264	79,8%	467	67,5%	615	56,8%	138	52,5%	5	55,6%	1497
	Homes	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	Dones	26	92,9%	455	85,4%	849	74,5%	1335	68,4%	362	68,8%	5	71,4%	3032
	Homes	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	Dones	3	60,0%	175	71,1%	742	75,1%	1133	74,0%	193	64,5%	7	63,6%	2253
	Homes	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	Dones	2	66,7%	104	67,1%	305	65,0%	565	64,8%	184	70,8%	12	75,0%	1172
	Homes	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

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

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

### Taula 5. Distribució per òrgan i gènere

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

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Presidència de la Generalitat	355	234	589	60,3%	39,7%
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Pol. Inclusives	2001	639	2640	75,8%	24,2%
Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic	494	376	870	56,8%	43,2%
Cons. de Justícia, Adm. Púb., Refor. Dem. i Llibert. Púb.	260	166	426	61,0%	39,0%
Conselleria d'Educació, Inves., Cultura i Esport	3994	1315	5309	75,2%	24,8%
Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública	561	251	812	69,1%	30,9%
Cons. d'Economia Sostenible, Sectors Prod., Comerç i Treball	306	237	543	56,4%	43,6%
Cons. d'Agricultura, Medi Amb., Canvi Clim., i Desenv. Rural	728	822	1550	47,0%	53,0%
Cons. d'Habitatge, Obres Públiq. i Vertebració del Territori	324	337	661	49,0%	51,0%
Cons. de Transparència, Respons. Social, Partic. i Cooperac.	106	65	171	62,0%	38,0%
SERVEF	852	411	1263	67,5%	32,5%
INVASSAT	87	64	151	57,6%	42,4%
Institut Valencià d'Administració Tributària	177	90	267	66,3%	33,7%
Institut Valencià de la Joventut Generalitat JOVE (IVA)	91	51	142	64,1%	35,9%
Institut Valencià d'Investigacions Agràries (IVIA)	72	88	160	45,0%	55,0%
Culturarts Generalitat	13	5	18	72,2%	27,8%
Institut Cartogràfic Valencià	12	11	23	52,2%	47,8%
Institut Superior d'Ensenyances Artístiques de la C.V.	2	1	3	66,7%	33,3%
Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva	4	3	7	57,1%	42,9%
Agència Valenciana de Foment i Garantia Agrària	9	9	18	50,0%	50,0%
Total	10448	5175	15623		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Taula 6.4.** Llocs tipus del grup de titulació C2, amb més de 9 adscrits i gènere

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

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

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

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

**Taula 6.5.** Llocs tipus de Agrupació Professional Funcionarial, amb més de 9 adscrits i gènere

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

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

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



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

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

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

La **taula 7** ens mostra la **distribució per cossos i gènere**. El més significatiu d'aquesta és la major presència de dones en especialista d'educació infantil (97%) i especial (90,1%),

auxiliar d'infermeria (91%), Ajudant/a de residència-serveis (89%), Acció social i administració dels serveis socials (72,3%) i la minoria de dones en Agent mediambiental (15,8%).

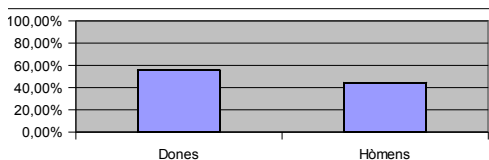
Marcada diferència de preferència en llocs relacionats amb educació-assistència i menys per llocs que impliquen disponibilitat, mobilitat, etc.

**Taula 8.** Distribució per direccions de diferents nivells

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

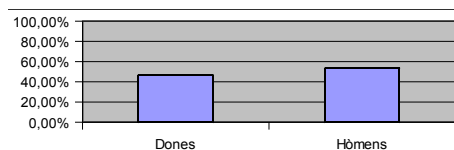
Taula 8.1. Distribució per secretària general administrativa i gènere

Dones	5	55,56%
Homes	4	44,44%
Total	9	



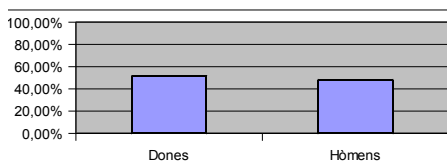
Taula 8.2. Distribució per subdirector/a general i gènere

Dones	42	46,67%
Homes	48	53,33%
Total	90	



Taula 8.3. Distribució per cap de Servei i gènere

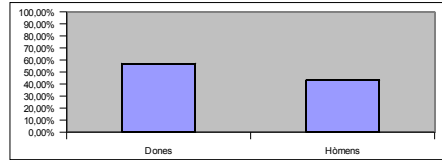
Dones	195	51,72%
Homes	182	48,28%
Total	377	



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

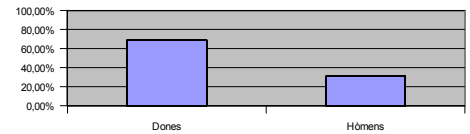
Taula 8.4. Distribució per cap de Secció i gènere

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



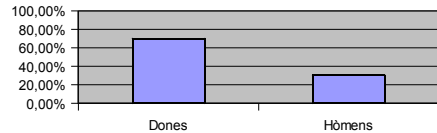
Taula 8.5. Distribució per cap Suport o d'Unitat i gènere

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



Taula 8.6. Distribució cap de Negociat i gènere

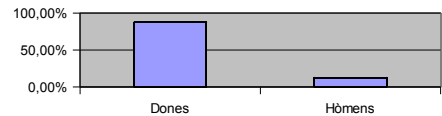
Dones	321	69,93%
Homes	138	30,07%
Total	459	



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

Taula 8.7. Distribució cap Secretaria Alt Càrrec i gènere

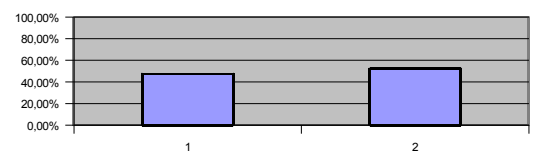
Dones	83	87,37%
Homes	12	12,63%
Total	95	



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

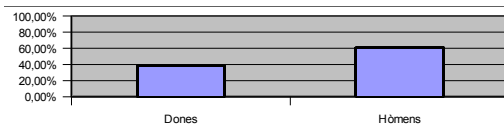
Taula 8.8. Director/a territorial i gènere

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



Taula 8.9. Secretari/ària territorial i gènere

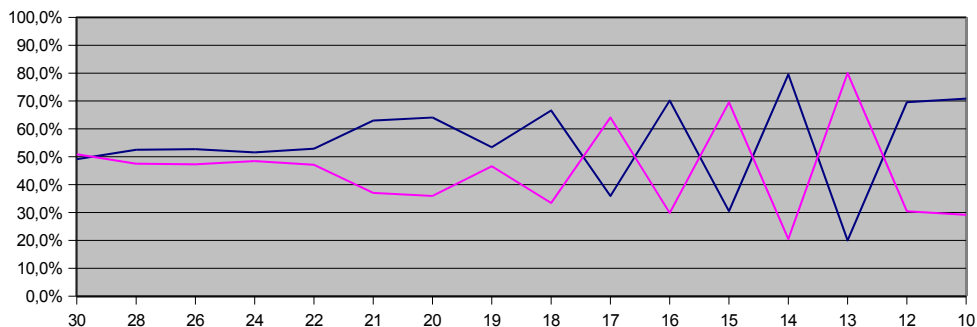
Dones	5	38,46%
Homes	8	61,54%
Total	13	



Taula 9. Distribució per Nivell Competencial i gènere

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

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

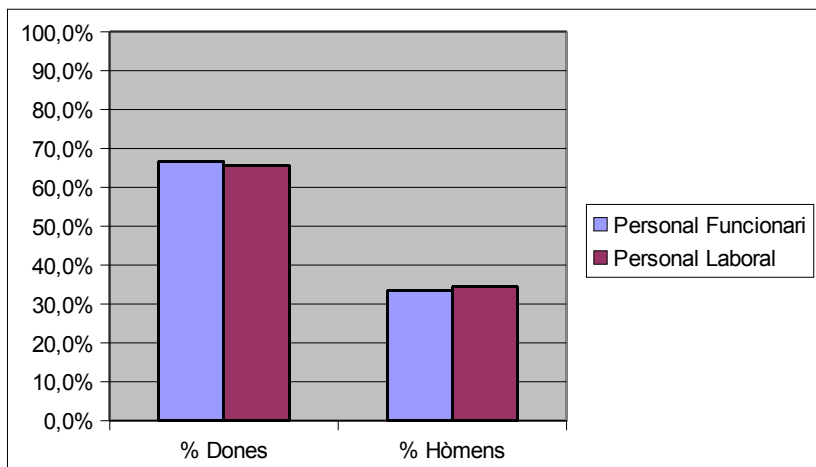


La **taula 9 (distribució per nivell competencial i gènere)** mostra una presència equilibrada del nivell 22 al 30, augmenta considerablement en els nivells 16, 18 i 20 (més del doble en cadascun) i també en els nivells 10, 12 i 14 (70%, 69,5% i 79,6%). Però -com en altres- la major presència de dones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

**Taula 10.** Distribució per Relació Jurídica i gènere

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

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

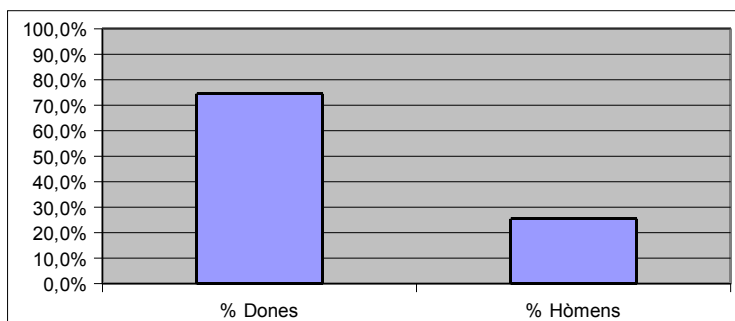


Aquest número major de dones del total de la plantilla també es repercuteix en la distribució per relació jurídica i gènere (taula 10), que ens mostra majoria de dones en funcionariat i personal laboral.

### Taula 11. Distribució de Temporalitat i gènere

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

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4186	1433	5619	74,5%	25,5%



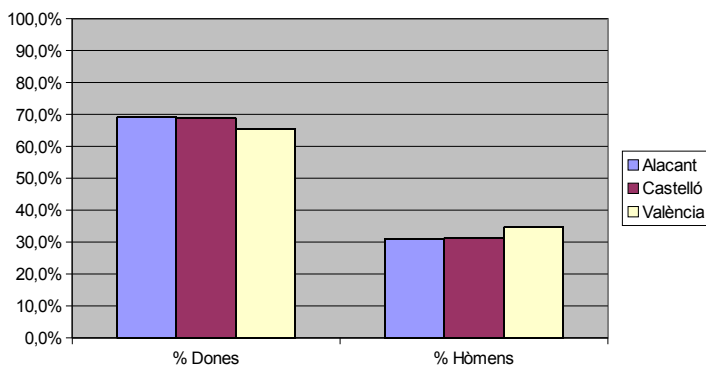
La taula 11, distribució per temporalitat i gènere, mostra un major percentatge de temporalitat en les dones (74,5%)

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

### Taula 12. Distribució per Territorialitat i gènere

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

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



**Taula 13.** Reduccions de Jornada sense deducció de retribucions

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

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

**Tabla 14.** Flexibilitat de jornada

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

FLEXIBILITAT D'UNA HORA DIÀRIA: Art. 15.1.a) Decret 175/2006

Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requerisquen una especial dedicació				Fills o filles menors de 13 anys, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadopiú o permanent, de l'esmentada edat				Familiar amb malaltia greu o amb diversitat funcional igual o superior al 65% fins al segon grau per consanguinitat o afinat						
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
106	28	134	79,1%	20,9%	411	126	537	76,5%	23,5%	37	13	50	74,0%	26,0%

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

Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requerisquen una especial dedicació				Fills o filles menors de 13 anys, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadopiú o permanent, de l'esmentada edat				Familiar amb malaltia greu o amb diversitat funcional igual o superior al 65% fins al segon grau per consanguinitat o afinat						
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4	0	4	100,0%	0,0%	22	3	25	88,0%	12,0%	0	0	0		

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

Fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadopiú o permanent, amb diversitat funcional, a fi de conciliar els horaris				Empleades víctimes de violència sobre la dona				Pare o mare d'una família nombrosa de categoria especial, fins que el menor dels fills tinga l'edat de dotze anys						
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	0	1	100,0%	0,0%	0	0	0			0	0	0		

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

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

**Taula 15.** Permisos amb retribució

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

PERMÍS PER PATERNITAT				
	Homes	Total		% Homes
	112	112		100,0%

PERMÍS PER MATERNITAT BIOLÒGICA				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
263	12	275	95,6%	4,4%

PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	0	1	100,0%	0,0%

PERMÍS PER ADOPCIÓ INTERNACIONAL				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4	1	5	80,0%	20,0%

PERMÍS PER VISITA MÈDICA. Art. 31 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
26081	9650	35731	73,0%	27,0%

PERMÍS PER ACOMPANYAR A PERSONES MENORS, ANCIANES O AMB DIVERSITAT FUNCIONAL FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A CÀRREC SEU. Art. 31 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
950	289	1239	76,7%	23'3%



**PERMÍS PER CURSOS, CONGRESSOS O JORNADES**  
Art. 37-40 Decret 175/2006

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
3723	2575	6298	59,1%	40,9%

**PERMÍS POR VIOLENCIA (NO ASSISTÈNCIA JUSTIFICADA)**  
Art. 20.5 Decret 175/2006

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

**PERMÍS PER MATRIMONI O UNIÓ DE FET**  
Art. 22 Decret 175/2006

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
143	73	216	66,2%	33,8%

**PERMÍS PER TÈCNiques PRENATALS**  
Art. 23 Decret 175/2006

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
54	36	90	60,0%	40,0%

**PERMÍS PER ACUMULACIÓ LACTÀNCIA**  
Art. 48.f) TRLEBEP

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
274	19	293	93,5%	6,5%

La taula 15, permisos retribuïts, mostra que són més dones les que demanen el permís per visita mèdica (73%), la qual cosa dona per a analitzar en un altre punt corresponent a la vigilància de la salut.

Major percentatge de dones també en permisos per a acompanyar a menors, majors o persones amb diversitat funcional a càrrec, tècniques prenatales, matrimoni i acumulació de lactància.

**Taula 16.** Salut laboral

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

**ABSÈNCIES PER I.T. - MALALTIA COMUNA**

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

**ABSÈNCIES PER ACCIDENT DE TREBALL**

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

**ACCIDENTS DE TREBALL PER GRUPS**

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A	1	1	2	50,00	50,00
A1	44	12	56	78,57	21,43
A2	51	15	66	77,27	22,73
B	28	1	29	96,55	3,45
C	48	15	63	76,19	23,81
C1	145	34	179	81,01	18,99
C2	116	28	144	80,56	19,44
D	100	17	117	85,47	14,53
APF	122	17	139	87,77	12,23
E	54	15	69	78,26	21,74
Total	709	155	864	82,06	17,94

**ASSETJAMENT (*Mobbing*)**

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

**ASSETJAMENT SEXUAL**

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

**ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE**

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

**ASSETJAMENT PER IDENTITAT SEXUAL**

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

**ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL**

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

**VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

Dones
0

**Taula 17.** Vigilància de la salut

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

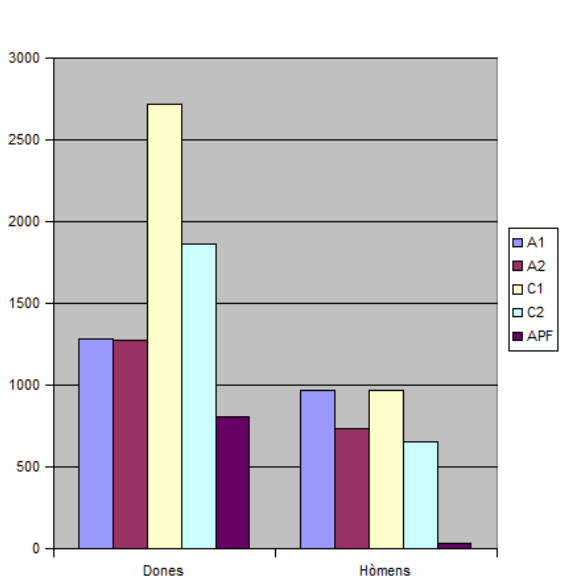
VIGILÀNCIA DE LA SALUT				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
0	0	0	0	0

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

**Taula 18.** Formació per grup de titulació

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

Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%



**Taula 19.** Formació en “Àrea social i igualtat”

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

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
261	743	1004	26,0%	74,0%

**Taula 20.** Formació en habilitats directives

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

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
49	53	102	48,0%	52,0%

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

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

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

	UGT-PV		CC.OO-PV		CSI-F		Intersindical		FESES		TOTALS		% Dones	% Homes
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes		
MGNI	1	3	0	3	1	2	1	2	1	1	4	11	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%
CS SEG I SALUT	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%
MT EDUCACIÓ	0	1	0	1	1	0	0	1	-	-	1	3	25,0%	75,0%
TOTALS	5	19	10	10	8	9	7	12	3	4	33	55		
PERCENTATGES	20,8%	79,2%	50,0%	50,0%	47,1%	52,9%	36,8%	63,2%	42,9%	57,1%	37,5%	62,5%		

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

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

Fòrums	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
MGN I	6	6	12	50,0%	50,0%
MGN II	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%
CS SEG I SALUT	3	4	7	42,9%	57,1%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
MT EDUCACIÓ	2	4	6	33,3%	66,7%
TOTALS	35	45	80		

**Nota.** Abreviatures usades: MGN I: mesa general de negociació de personal funcionari, estatutari i laboral; MGN II: mesa general de negociació de personal funcionari i estatutari; COPASESA: Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball; COFOR: Comissió de Formació; COPAFORLO: Comissió Paritària de Formació Local; MSFP: mesa sectorial de funció pública; CS SEG. i SALUT: Comissió Sectorial de Seguretat i Salut; CMEPT: Comissió Mixta d'Estudi de Llocs de Treball; MT EDUCACIÓ: mesa tècnica d'educació.

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

**Taula 23.** Provisió de llocs per sistema de lliure designació

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

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

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

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

Años	Subgrups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

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

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

**Taula 25.** Nomenament funcionaris interins d'urgència

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

Años	Subgrups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A1	94	51	145	64,8%	35,17%
2014	A2	447	93	540	82,8%	17,2%

2014	C1	579	114	693	83,5%	16,5%
2014	C2	932	162	1094	85,2%	14,8%
2014	APF	804	191	995	80,8%	19,2%
2015	A1	89	40	129	69,0%	31,0%
2015	A2	620	119	739	83,9%	16,1%
2015	C1	662	151	813	81,4%	18,6%
2015	C2	1009	171	1180	85,5%	14,5%
2015	APF	920	244	1164	79,0%	21,0%
2016	A1	55	23	78	70,5%	29,5%
2016	A2	257	53	310	82,9%	17,1%
2016	C1	260	43	303	85,8%	14,2%
2016	C2	355	68	423	83,9%	16,1%
2016	APF	285	92	377	75,6%	24,4%

**Taula 26.** Mobilitat per motius de salut

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

Any	Subgrup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A2	1	1	2	50,00%	50,00%
2014	C1	2	1	3	66,67%	33,33%
2014	C2	3	1	4	75,00%	25,00%
2014	APF	26		26	100,00%	0,00%
2015	A1		1	1	0,00%	100,00%
2015	A2	6	1	7	85,71%	14,29%
2015	C1	6		6	100,00%	0,00%
2015	C2	4	2	6	66,67%	33,33%
2015	APF	25	3	28	89,29%	10,71%
2016	A2		1	1	0,00%	100,00%
2016	C1	3		3	100,00%	0,00%
2016	C2	1		1	100,00%	0,00%
2016	APF	13		13	100,00%	0,00%

**Taula 26.1.** Mobilitat per motius de salut de 01/05/2014 a 31/12/2014

Font: Direcció General de Funció Pública

Any	Edat	Cos	Cos 1	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	44	C2-01-01	Auxiliar de gestió	1		1	100,0%	
2014	47	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2014	48	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	49	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	50	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2014	51	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	53	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2014	53	C1-13-03	Agents mediambientals		1	1		100,00%
2014	54	APF-01-01	Subalterns/es	4		4	100,0%	
2014	54	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1		1	100,0%	
2014	55	C2-01-02	Auxiliar de serveis		1	1		100,00%
2014	56	APF-01-01	Subalterns/es	4		4	100,0%	
2014	58	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	59	A2-16-02	Educació social		1	1		100,00%
2014	59	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2014	60	A2-16-02	Educació social	1		1	100,0%	
2014	60	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2014	61	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	61	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1		1	100,0%	
2014	62	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2014	63	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	64	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	65	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2014	65	C1-01	Administratiu/va de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
				32	3	35	91,4%	8,6%



**Taula 26.2.** Mobilitat per motius de salut any 2015

Font: Direcció General de Funció Pública

Any	Edat	Cos	Cos 1	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2015	36	A2-20	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	39	A2-16-03	Treball Social	1		1	100,0%	
2015	40	A2-20	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	41	A2-20	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	43	A2-19	Superior de gestió d'administració sociosanitària de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	45	APF-01-01	Subalterns/es	1	1	2	50,0%	50,0%
2015	48	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	49	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1		1	100,0%	
2015	50	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2015	50	C2-01-02	Auxiliar de serveis		1	1		100,0%
2015	51	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2015	51	C1-12	Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	1		1	100,0%	
2015	52	APF-01-01	Subalterns/es		1	1		100,0%
2015	53	APF-01-01	Subalterns/es	2		2	100,0%	
2015	54	APF-01-01	Subalterns/es	1		1	100,0%	
2015	54	C2-01-01	Auxiliar de gestió		1	1		100,0%
2015	54	C2-01-02	Auxiliar de serveis	1		1	100,0%	
2015	55	A1-01	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat		1	1		100,0%
2015	55	APF-01-01	Subalterns/es	4		4	100,0%	
2015	55	C2-01-01	Auxiliar de gestió	1		1	100,0%	
2015	56	APF-01-01	Subalterns/es	2	1	3	66,7%	33,3%

2015	57	APF-01-01	Subalterns/es		2		2	100,0%
2015	57	APF-01-03	Vigilant/a		1		1	100,0%
2015	58	A2-16-03	Treball Social			1	1	100,0%
2015	58	APF-01-01	Subalterns/es		1		1	100,0%
2015	58	C1-12	Especialistes de atenció socio sanitària de l'administració de a Generalitat		1		1	100,0%
2015	59	A2-16-02	Educació social		1		1	100,0%
2015	59	APF-01-01	Subalterns/es		1		1	100,0%
2015	59	APF-01-03	Vigilant/a		1		1	100,0%
2015	59	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat		1		1	100,0%
2015	60	APF-01-01	Subalterns/es		1		1	100,0%
2015	61	APF-01-01	Subalterns/es		4		4	100,0%
2015	61	C2-01-02	Auxiliar de serveis		1		1	100,0%
2015	62	APF-05-01	Ajudant/a de residència/serveis		1		1	100,0%
2015	62	C1-01	Administratiu/ua de l'administració de la Generalitat		1		1	100,0%
2015	63	APF-01-01	Subalterns/es		1		1	100,0%
2015	64	C1-03	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat		1		1	100,0%

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

Font: Direcció General de la Funció Pública

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

**Taula 27.** Mobilitat per motius de violència de gènere

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

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

Quant a la mobilitat per motius de salut, taules 26, 26.1, 26. 2 i 26.3, mostren un major percentatge de dones en els anys 2014, 2015 i 2016, sent els més alts en el subgrup C1 i APF.

Al C1 les sol·licituds són d'educadores d'infantil o especialistes en atenció socio sanitària o administratives i en APF subalterns/es en majoria i algunes de vigilants.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Taula 30.** Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions i gènere

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

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

**Taula 30.1.** Resolucions de Llicència sense retribució i gènere

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

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

**Taula 30.2.** Resolucions de excedència per conciliació i gènere

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

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

Quant a reduccions de jornada per cura de familiar o violència de gènere (taula 30), llicència sense retribució (taula 30.1), excedència per conciliació (taula 30.2), el que s'ha dit en relació a les dades de les taules 13 i 14, reduccions i flexibilitat de jornada pels mateixos temes, la cura d'ascendents i descendents recau majoritàriament en les dones, la qual cosa es reflecteix en les xifres: 197 dones han sol·licitat reducció de jornada per cures,

enfrent d'11 homes. El mateix en les llicències sense retribució, on les dones representen el 86,9%, potser que en molts casos també per a cura de menors o majors.

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

### Taula 30.3. Resolucions de Jubilacions i gènere

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

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

### Taula 30.4. Resolucions de Cessament per defunció i gènere

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

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

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

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

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

### Taula 31. Participació en proves selectives

Font: Direcció General de la Funció Pública

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

#### OFERTA 2010

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. Tèc. Seguretat i Salut	Torn lliure	30	53	83	36%	64%
	Promoció Interna		4	4		100%
Subgrup C1. Agent Mediambiental	Torn lliure	13	107	120	11%	89%
	Promoció Interna		1	1		100%
Total		43	165	208	72%	28%

<b>OFERTA 2014</b>						
Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspectors/es Tributs	Torn lliure	241	125	366	66%	34%
	Diversitat Funcional	6	8	14	43%	57%
Subgrup C1. Operador/a Sistemes Informàtics	Torn lliure	6	33	39	15%	85%
Subgrup C1. Administració general	Promoció Interna	372	116	488	76%	24%
	Promoció interna diversitat funcional	18	7	25	72%	28%
Total		643	289	932	69%	31%

<b>OFERTA 2015</b>						
Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspectors/es Tributs	Torn lliure	197	105	302	65%	35%
	Promoció Interna	3	3	6	50%	50%
Total		200	108	308	65%	35%
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>886</b>	<b>562</b>	<b>1.448</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

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

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

Font: Direcció General de Funció Pública

<b>OFERTA 2010</b>						
Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. A. General	Torn lliure	7	1	8	88%	13%
	Promoció Interna	1	1	2	50%	50%
Subgrup A2. A. General	Torn lliure	3	2	5	60%	40%
	Diversitat funcional		1	1		100%
	Promoció interna	2		2	100%	
Subgrup C2. A. General	Torn lliure	5	3	8	63%	38%
	Diversitat funcional		1	1		100%
	Promoció interna		1	1		100%
Subgrup A1. Psicòlegs/psicòlogues	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	

Subgrup A1. Eng. Monts	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna		1	1		100%
Subgrup A2. T.M. Especialista Menors	Torn lliure	1		1	100%	
	Promoció interna	1		1	100%	
Subgrup C1. Educador/a E. Especial	Torn lliure	2		2	100%	
	Promoció interna	1	1	2	50%	50%
Subgrup C1. Esp. Integració Social	Torn lliure	2		2	100%	
	Promoció interna		1	1		100%
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

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

### Taula 33. Òrgans tècnics de selecció

Font: Direcció General de Funció Pública

#### OFERTA 2010

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

#### OFERTA 2014

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

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



**Taula 34.** Distribució per Sector General, Cos i Gènere

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

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

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

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

**Taula 35.** Distribució per Sector Especial, Cos i gènere

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

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
ESPECIAL	Acció social i administració dels serveis socials	73	28	101	72,28%	27,72%
ESPECIAL	Administració del medi ambient	32	40	72	44,44%	55,56%
ESPECIAL	Advocacia de la Generalitat	40	24	64	62,50%	37,50%
ESPECIAL	Agents mediambientals	40	213	253	15,81%	84,19%
ESPECIAL	Auxiliar de cuina	73	51	124	58,87%	41,13%
ESPECIAL	Auxiliar de laboratori	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de fusteria	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de llanterneria	1	8	9	11,11%	88,89%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de magatzem	3	2	5	60,00%	40,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de manyeria		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de mecànica		3	3	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment de pintura	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment d'electricitat		6	6	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment d'electrònica		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment d'obra		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar de manteniment general	4	61	65	6,15%	93,85%
ESPECIAL	Auxiliar de pràctiques nauticoesportives	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de prevenció riscos laborals	6		6	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Auxiliar de seguretat i salut en el treball	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Auxiliar de supervisió i vigilància d'obres públiques	7	24	31	22,58%	77,42%
ESPECIAL	Auxiliar d'inspecció de pesca marítima		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Auxiliar d'investigació camp	8	8	16	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Auxiliar d'investigació de laboratori	15	2	17	88,24%	11,76%
ESPECIAL	Auxiliars d'autòpsia	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Auxiliars d'explotació portuària	8	27	35	22,86%	77,14%
ESPECIAL	Auxiliars d'infermeria	330	32	362	91,16%	8,84%
ESPECIAL	Avaluació del medi ambient	8	6	14	57,14%	42,86%
ESPECIAL	Capatàs agrícola de l'administració de la Generalitat		6	6	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Científic/a titular	4	8	12	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Educació ambiental	2	1	3	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Educació social	202	106	308	65,58%	34,42%
ESPECIAL	Enginyeria tècnica agrícola	99	104	203	48,77%	51,23%
ESPECIAL	Escala auxiliar veterinària	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Especialistes d'atenció socio sanitària de l'administració de la Generalitat	149	38	187	79,68%	20,32%
ESPECIAL	Especialistes de cuina de l'administració de la Generalitat	4	1	5	80,00%	20,00%

ESPECIAL	Especialistes de manteniment de l'administració de la Generalitat	1	24	25	4,00%	96,00%
ESPECIAL	Especialistes en anàlisi de laboratori de l'administració de la Generalitat	4	6	10	40,00%	60,00%
ESPECIAL	Especialistes en camps i collites de l'administració de la Generalitat		1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Especialistes en comunicacions i emergències de l'administració de la Generalitat	1	5	6	16,67%	83,33%
ESPECIAL	Especialistes en delineació de l'administració de la Generalitat	8	20	28	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Especialistes en Educació Especial de l'administració de la Generalitat	917	101	1018	90,08%	9,92%
ESPECIAL	Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	284	8	292	97,26%	2,74%
ESPECIAL	Especialistes en pesca marítima de l'administració de la Generalitat		1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Especialistes en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Especialistes en sistemes i tecnologies de la informació de l'administració de la Generalitat	22	58	80	27,50%	72,50%
ESPECIAL	Especialistes mecànics de l'administració de la Generalitat		3	3	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Especialistes obres públiques de l'administració de la Generalitat	4	13	17	23,53%	76,47%
ESPECIAL	Especialistes tècnics en investigació de l'administració de la Generalitat	2	5	7	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Facultatiu/va d'arxius i biblioteques	10	5	15	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Facultatiu/ves de documentació	10	4	14	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Governants/es subgovernants/es	16	2	18	88,89%	11,11%
ESPECIAL	Inspecció del medi ambient	3	7	10	30,00%	70,00%
ESPECIAL	Investigació i experimentació agrària	10	17	27	37,04%	62,96%
ESPECIAL	Investigador/a	2	6	8	25,00%	75,00%
ESPECIAL	Laborants	2	5	7	28,57%	71,43%
ESPECIAL	Logopèdia	2		2	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Medicina del treball	7	3	10	70,00%	30,00%
ESPECIAL	Monitors/es terapèutics	10	1	11	90,91%	9,09%
ESPECIAL	Professor/a de investigació	3	3	6	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Riscos laborals	5	10	15	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior de gestió d'administració socio sanitària de l'administració de la Generalitat	114	32	146	78,08%	21,92%
ESPECIAL	Superior de gestió d'arxivística, biblioteconomia i documentació de l'administració de la Generalitat	2	1	3	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior de gestió de promoció lingüística de l'administració de la Generalitat	28	20	48	58,33%	41,67%

ESPECIAL	Superior de gestió de seguretat pública de l'administració de la Generalitat	2	8	10	20,00%	80,00%
ESPECIAL	Superior de gestió de tributs de l'administració de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestió d'emergències de l'administració de la Generalitat	7	8	15	46,67%	53,33%
ESPECIAL	Superior de gestió en acció social de l'administració de la Generalitat	2		2	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestió en activitat física i esport de l'administració de la Generalitat		1	1	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Superior de gestió en activitats turístiques de l'administració de la Generalitat	8	3	11	72,73%	27,27%
ESPECIAL	Superior de gestió en administració cultural de l'administració de la Generalitat	13	4	17	76,47%	23,53%
ESPECIAL	Superior de gestió en arquitectura de l'administració de la Generalitat	21	51	72	29,17%	70,83%
ESPECIAL	Superior de gestió en economia domèstica de l'administració de la Generalitat	11	22	33	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica agrícola de l'administració de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica de mines de l'administració de la Generalitat	1	6	7	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica de telecomunicacions de l'ad. de la Generalitat	1	5	6	16,67%	83,33%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica en informàtica de l'ad. de la Generalitat	37	39	76	48,68%	51,32%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica en obres públiques de l'ad. de la Generalitat	5	30	35	14,29%	85,71%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica forestal de l'administració de la Generalitat	6	14	20	30,00%	70,00%
ESPECIAL	Superior de gestió en enginyeria tècnica industrial de l'administració de la Generalitat	7	19	26	26,92%	73,08%
ESPECIAL	Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	113	35	148	76,35%	23,65%
ESPECIAL	Superior de gestió en formació i inserció professional de l'administració de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior de gestió en geodèsia i cartografia de l'administració de la Generalitat		2	2	0,00%	100,00%
ESPECIAL	Superior de gestió en prevenció de riscos laborals de l'administració de la Generalitat	15	16	31	48,39%	51,61%
ESPECIAL	Superior de gestió en seguretat i salut en el treball de l'administració de la Generalitat	13	22	35	37,14%	62,86%

ESPECIAL	Superior de gestió estadística de l'administració de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior d'interventors/es i auditors/es de la Generalitat	30	15	45	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior tècnic d'anàlisi, gestió i ordenació del territori, urbanisme i paisatge	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior tècnic d'administració cultural de l'administració de la Generalitat	16	15	31	51,61%	48,39%
ESPECIAL	Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	51	58	109	46,79%	53,21%
ESPECIAL	Superior tècnic d'arxivística, biblioteconomia i documentació de l'ad. de la Generalitat	6	3	9	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior tècnic de comunicació i relacions informatives de l'ad. de la Generalitat	28	3	31	90,32%	9,68%
ESPECIAL	Superior tècnic de control analític i seguretat agroalimentària de l'Ad de la Generalitat	13	8	21	61,90%	38,10%
ESPECIAL	Superior tècnic de facultatius de l'Administració de Justícia de l'Ad. de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de geodèsia i cartografia de l'administració de la Generalitat	6	6	12	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de gestió d'emergències i protecció civil de l'Ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
ESPECIAL	Superior tècnic de laboratori de l'administració de la Generalitat	7	7	14	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Superior Tècnic de l'administració del medi ambient de l'administració de la Generalitat	1	2	3	33,33%	66,67%
ESPECIAL	Superior tècnic de Medicina de l'administració de la Generalitat	50	25	75	66,67%	33,33%
ESPECIAL	Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	83	23	106	78,30%	21,70%
ESPECIAL	Superior tècnic de psicopedagogia de l'administració de la Generalitat	20	11	31	64,52%	35,48%
ESPECIAL	Superior tècnic de seguretat i salut en el treball de l'administració de la Generalitat	5	9	14	35,71%	64,29%
ESPECIAL	Superior tècnic de tecnologia agroalimentària de l'administració de la Generalitat	1	9	10	10,00%	90,00%
ESPECIAL	Superior tècnic de traducció i interpretació lingüística de l'administració de la Generalitat	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	68	65	133	51,13%	48,87%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria agrònoma de l'administració de la Generalitat	53	84	137	38,69%	61,31%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de camins, canals i ports de l'administració de la Generalitat	7	41	48	14,58%	85,42%

ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de forests de l'administració de la Generalitat	2	22	24	8,33%	91,67%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de mines de l'administració de la Generalitat	3	8	11	27,27%	72,73%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria de telecomunicacions de l'administració de la Generalitat	7	15	22	31,82%	68,18%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	64	92	156	41,03%	58,97%
ESPECIAL	Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'administració de la Generalitat	9	19	28	32,14%	67,86%
ESPECIAL	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	16	12	28	57,14%	42,86%
ESPECIAL	Superior tècnic d'Inspectors de Tributs de l'Administració de la Generalitat	38	21	59	64,41%	35,59%
ESPECIAL	Superior tècnic d'investigadors científics de l'administració de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%
ESPECIAL	Superior tècnic en acció social i ad. de serveis socials de l'ad. de la Generalitat	40	18	58	68,97%	31,03%
ESPECIAL	Tècnic/a d'arxius i biblioteques	35	16	51	68,63%	31,37%
ESPECIAL	Tècnic/a de fons documentals	5	2	7	71,43%	28,57%
ESPECIAL	Tecnòleg/oga especialista	1	1	2	50,00%	50,00%
ESPECIAL	Teràpia ocupacional	20	4	24	83,33%	16,67%
ESPECIAL	Treball social	191	42	233	81,97%	18,03%
TOTALS		3751	2151	5902	63,55%	36,45%

**Taula 36.** Distribució per Sector Indistint, Cos i gènere

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

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
INDISTINT (G/E)	Facultatiu/ves d'arxius i biblioteques	2		2	100,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Facultatiu/ves de documentació	2	1	3	66,67%	33,33%
INDISTINT (G/E)	Superior d'interventors/es i auditors/es de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'anàlisi, gestió i ordenació del territori, urbanisme i paisatge	1	2	3	33,33%	66,67%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'administració cultural de l'administració de la Generalitat	3	2	5	60,00%	40,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	56		56	100,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	9	12	21	42,86%	57,14%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de comunicació i relacions informatives de l'ad. de la Generalitat	1		1	100,00%	0,00%

INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de gestió d'emergències i protecció civil de l'Ad. de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de laboratori de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINT (G/E)	Superior Tècnic de l'administració del medi ambient de l'ad. de la Generalitat	5	13	18	27,78%	72,22%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de Medicina de l'administració de la Generalitat	9	10	19	47,37%	52,63%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de prevenció de riscos laborals de l'ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	24	15	39	61,54%	38,46%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de seguretat i salut en el treball de l'ad. de la Generalitat	3	5	8	37,50%	62,50%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	2	10	12	16,67%	83,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria agrònoma de l'administració de la Generalitat	5	13	18	27,78%	72,22%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de camins, canals i ports de l'ad. de la Generalitat	3	11	14	21,43%	78,57%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de forests de l'administració de la Generalitat	4		4	100,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de mines de l'administració de la Generalitat	6		6	100,00%	0,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria de telecomunicacions de l'ad. de la Generalitat	1	3	4	25,00%	75,00%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	5	7	12	41,67%	58,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'administració de la Generalitat	4	13	17	23,53%	76,47%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'estadística de l'administració de la Generalitat	7	8	15	46,67%	53,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic d'Inspectors/es de Tributs de l'Administració de la Generalitat	2	1	3	66,67%	33,33%
INDISTINT (G/E)	Superior tècnic en acció social i ad. de serveis socials de l'ad. de la Generalitat	24	15	39	61,54%	38,46%
INDISTINT/DOCENT	Superior de gestió d'administració general de l'administració de la Generalitat	1	1	2	50,00%	50,00%
INDISTINT/DOCENT	Superior tècnic d'activitat física i esport de l'administració de la Generalitat	4		4	100,00%	0,00%

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

**Taula 37.** Distribució per Sector d'agrupació professional funcional, Cos i gènere

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

Sector	Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de bugaderia	5	1	6	83,33%	16,67%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de cuina	48	5	53	90,57%	9,43%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de laboratori	4	1	5	80,00%	20,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment de fusteria		1	1	0,00%	100,00%
AGRUP. PROF. FUNC.	Ajudant/a de manteniment de jardineria	1		1	100,00%	0,00%



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

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

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

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

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

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

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

Grup de Titulació	Diferència Dones – Homes
A1	-158,41 €
A2	-230,12 €
C1	-196,76 €
C2	-52,77 €
APF	-34,80 €
Eventuals	21,78 €
Total	-308,92 €

Dades resultants de creuar la informació continguda en l'aplicació de gestió de nòmina SIGNE facilitada per la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic i l'aplicació de gestió de personal de l'Administració de la Generalitat, HUMAN 1. (no figuren les dades relatives ni a l'IVIA ni a l'Institut Cartogràfic, que tenen sistemes de nòmina propis).

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

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

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

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

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

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

#### **1. Objectiu general**

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

#### **2. Objectius específics**

1. Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables en l'aplicació del Pla d'igualtat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.
3. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
4. Fomentar la formació en igualtat del personal, de l'Administració de la Generalitat, començant pels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, al llarg de la carrera professional i fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.
5. Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració facilitant la conciliació de dones i homes.
6. Conèixer i corregir en profunditat les causes que provoquen la desigualtat salarial.

7. Atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
8. Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.
9. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.
10. Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

## **IV. Accions i mesures del II Pla d'igualtat**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- A. Proporció (%) per sexe respecte del total de les persones en actiu en el o, si és el cas, els cossos, agrupacions professionals funcionaris o escales afectats per la convocatòria.
- B. Proporció (%) per sexe respecte de les persones titulars de llocs del mateix rang que els convocats.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Mesura 4.2.** En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguen al·legades i justificades fe-faentment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que poguera presentar-se per a l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdós

responsabilitats, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Mesura 7.1.** Es realitzarà un protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere que arrellegarà les garanties de confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les víctimes de la violència de gènere, per a la protecció

de la seua integritat física i moral incloent un procediment de mobilitat per a les empleades públiques en aquesta situació a què es donarà màxima difusió.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Mesura 7.10.** Elaboració d'un Protocol que aborde de forma diferenciada els procediments a utilitzar per a fer front a l'assetjament laboral, a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, que després de la seua aprovació serà publicat en el DOGV.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mesura 1.1	Impulsar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, relatius al personal
Temporització	Immediata
Responsable	Unitats d'Igualtat de cada Conselleria
Indicadors	Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats i Nombre de normes relatives al personal
Mesura 1.2	Revisar les denominacions dels llocs de treball amb llenguatge igualitari i eliminar els biaixos de gènere
Temporització	6 mesos
Responsable	Unitats d'Igualtat de cada Conselleria i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de correccions efectuades en la denominació dels llocs de treball revisats
Mesura 1.3	Elaborar un qüestionari per a conèixer el grau de satisfacció de les mesures de conciliació i coresponsabilitat vigents, dirigit al personal de l'àmbit del present Pla
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre de qüestionaris contestats / Personal total per conselleries
Mesura 1.4	Creació d'un Òrgan de Coordinació de les Unitats d'Igualtat
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Acta de creació

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

Mesura 2.1	L'Administració de la Generalitat designarà els seus representants en òrgans col·legiats, si és el cas, comitès de persones expertes o comitès consultius, locals, autonòmics, nacionals o internacionals d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, i sempre que no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. Aquest principi s'aplicarà també a l'assignació dels càrrecs qualificats: Presidència i Secretaria.
Temporització	Immediata
Responsable	Conselleries
Indicadors	% de dones i d'homes del total nomenats en òrgans col·legiats / % de dones i homes en càrrecs de presidència i secretaria d'aquests.
Mesura 2.2	Es tendirà a la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i organitzacions sindicals
Indicadors	% de dones i d'homes del total de nomenaments en els diferents òrgans de negociació per cada part

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

Mesura 3.1	Les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió i promoció interna inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es trobe infrarepresentades.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la norma. %de convocatòries que la incloguen. Nombre de vegades que s'ha aplicat la clàusula.
Mesura 3.2	Elaborar un informe d'Impacte de Gènere en la publicació de cada Oferta Pública d'Ocupació, tal com s'estableix per a l'Administració General de l'Estat en l'article 53 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i homes.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de convocatòries amb informe d'impacte de gènere



Mesura 3.3	Les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu hauran d'acompanyar-se d'una anàlisi interna que incloga, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés, i les aprovades en cada una de les proves realitzades.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de resolucions amb anàlisis realitzades.
Mesura 3.4	La composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en aquells col·lectius en què, tradicionalment, existisca una infra-representació de la dona, es procurarà, de forma especial, que hi haja un nombre més gran de dones que d'homes, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no poguera fer-se efectiva la mesura.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% dones en els tribunals i òrgans de selecció
Mesura 3.5	En la tramitació de concursos per a la provisió de llocs de treball amb rang de direcció, es calcularan els següents valors referits al moment de la convocatòria: A. Proporció (%) per sexe respecte del total de les persones en actiu en el o, si és el cas, els cossos, agrupacions professionals funcionaries o escales afectats per la convocatòria. B. Proporció (%) per sexe respecte de les persones titulars de llocs del mateix rang que els convocats. Abans d'aplicar els criteris de sorteig o primera lletra del cognom, en el cas que la diferència entre les dades de l'apartat A i el B, fóra superior a 10 punts percentuals per al sexe femení, la convocatòria preveurà que els empats es dirimiran a favor del sexe esmentat, per considerar-se que existeix infra-representació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% de convocatòries que ho especifiquen. %de convocatòries en què es produïska empat. Nombre de persones beneficiàries d'aquesta mesura.
Mesura 3.6	Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% i Nombre de convocatòries que ho han incorporat
Mesura 3.7	Es revisarà la documentació relacionada amb els processos de selecció, accés i provisió amb l'objectiu de sistematitzar el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat (clàusules de desempat, representació equilibrada, inclusió de temes d'igualtat en temaris, situació d'embaràs i part de les dones al llarg del procés selectiu) adaptant-la en cas necessari.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar decret i adaptació de la normativa

Mesura 3.8	S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, segons la tipologia de lloc de treball, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	% per sexe i nombre de persones afectades per aquest principi
Mesura 3.9	Articular mesures en els processos de promoció per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats, com ponderar el temps que la persona candidata haja romàs en situació d'excedència, reducció de jornada, o altres permisos relacionats amb la conciliació.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la incorporació de tal mesura en les normes de selecció i provisió i borses de treball temporal
Mesura 3.10	Les treballadores que, formant part d'una borsa de treball temporal, siguen cridades per a l'adjudicació d'una plaça vacant o contracte i estiguen en les primeres sis setmanes obligatòries de la llicència per maternitat, podran sol·licitar a la conselleria o organisme a què es trobe adscrit el corresponent lloc de treball la seua reserva, fins que aquestes finalitzen
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la incorporació de la mesura en la normativa de borses de treball temporal. Nombre de treballadores que s'acullen a aquesta possibilitat
Mesura 3.11	En els cursos dirigits a formar personal directiu es reservaran a les dones, com a mínim, un 50% de les places oferides, a fi de potenciar-ne l'accés a llocs de major responsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre de cursos dirigits a personal directiu. Nombre de persones assistents i % de dones.

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

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

Mesura 4.2	En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servei es consideraran les situacions que siguin al·legades i justificades fefaentment per les persones interessades relacionades, amb l'especial problemàtica que poguera presentar-se per a l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que podria dificultar el compliment, de forma efectiva, d'ambdues responsabilitats, ponderant-se, si així se sol·licita, l'agrupació familiar, amb les necessitats d'atenció del servei públic.
Temporització	Immediata
Responsable	Sotssecretaries i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre d'adscripcions provisionals i comissions de servei formalitzades segons aquesta mesura Nombre de sol·licituds d'agrupació familiar tramitades i concedides.
Mesura 4.3	En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius, tindran prioritats en l'elecció de destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida familiar i laboral com a conseqüència de la situació que poguera generar-se després de la materialització del procés esmentat, ponderant-se en l'elecció esmentada les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat per a l'adequada prestació del servei públic.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre d'adscripcions provisionals formalitzades acollides a aquesta mesura i Nombre de vegades en què ha prioritzat per motius de conciliació familiar.
Mesura 4.4	Elaboració i difusió d'una <i>Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en l'Administració de la Generalitat</i> , per a millorar la informació del personal i de la gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existent en l'Administració de la Generalitat en matèria de conciliació, a fi de fomentar el seu coneixement i afavorir-ne la utilització.
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar l'elaboració de la guia conforme a l'objectiu
Mesura 4.5	Concedir autorització per a flexibilitzar l'horari pel temps indispensable perquè el personal funcionari amb fills o filles en edat escolar puguin assistir a les tutories del centre, quan aquestes hagen de ser en el tram d'horari fix de treball.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre de sol·licituds de flexibilització sol·licitades i concedides

Mesura 4.6	Les persones amb filles i fills menors de 14 anys (edat pediàtrica) tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances i dies per assumptes particulars durant els períodes no lectius d'aquests. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals en situació de dependència
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries
Indicadors	Adaptar la normativa. Nombre de vegades en què s'invoca aquesta preferència per les persones sol·licitants de permisos i vacances, i en què es concedeix.
Mesura 4.7	Es coordinaran en totes les conselleries els criteris sobre la flexibilitat horària o la concessió de permisos per deure inexcusable relacionat amb l'atenció i cures a menors, dependents i persones amb diversitat funcional.
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar la remissió de circulars d'aclariment de criteris i coordinació en la matèria esmentada a totes les conselleries
Mesura 4.8	Fomentar l'exercici coresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en coresponsabilitat.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere i Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions formatives i campanyes realitzades
Mesura 4.9	Estudiar mesures que permeten l'atenció a descendents de segon grau.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Mesures proposades
Mesura 4.10	Es promourà que tots els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar (sense perjudici del que disposa l'art. 66.g) de la LOGFPV)
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre total de cursos programats i quants se n'imparteixen en horari laboral
Mesura 4.11	S'informarà periòdicament, sobre els cursos de formació oferits, a aquelles persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant de la seua reincorporació al lloc de treball (sense perjudici del que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV)
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i sotssecretaries
Indicadors	Nombre de persones informades

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

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

Mesura 5.1	Prèviament a la realització de qualsevol curs de l'IVAP, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.
Temporització	Per a incorporar en el següent Pla de Formació de l'IVAP
Responsable	IVAP
Indicadors	Nombre de cursos que han incorporat aquest accés

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

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

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

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

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

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

Mesura 5.8	Creació, per part de la Direcció General que ostente les competències en matèria de funció pública, d'un "Fòrum d'igualtat", a través d'una comunitat de coneixement sobre igualtat. La comunitat de coneixement esmentada estarà disponible a través de la pàgina web de l'IVAP.
Temporització	1 any

Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP) i Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Verificació de la creació del Fòrum mitjançant visita al web
Mesura 5.9	S'inclouran en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat la capacitat en el maneig dels instruments i eines que permeten la incorporació de la transversalitat de gènere en l'Administració.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública (IVAP)
Indicadors	Nombre d'accions programades en la matèria esmentada
Mesura 5.10	Les conselleries hauran de divulgar i difondre el II Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.
Temporització	1 mes
Responsable	Direcció General de Funció Pública i Sotssecretaries
Indicadors	Nombre de circulars informatives remeses i disseny pàgina web

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

Mesura 6.1	Adaptar els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Nombre d'adaptacions realitzades i informació que faciliten
Mesura 6.2	Elaborar un estudi detallat de les dades obtingudes dels sistemes i programes informàtics adaptats des de l'enfocament de gènere, sobre la situació de la igualtat entre dones i homes en l'Administració pública valenciana i en relació amb els llocs de treball i els salaris establits, classificacions per col·lectius i percentatges de gènere de les persones en cada un d'ells, complements salarials i retribucions variables percebudes (antiguitat, complement de carrera, complements personals transitoris, productivitat...) que posen en evidència les bretxes salarials existents.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe anual
Mesura 6.3	Realitzar un estudi de les Relacions de Llocs de Treballs per a detectar i corregir, si és, el cas, possibles desigualtats salarials en la retribució dels llocs, derivada d'una valoració discriminatòria de les responsabilitats i característiques del treball desenvolupat i/o funcions.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe anual

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

Mesura 7.1	Es realitzarà un protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere que arreglarà les garanties de confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les víctimes de la violència de gènere, per a la protecció de la seua integritat física i moral incloent un procediment de mobilitat per a les empleades públiques en aquesta situació a què es donarà màxima difusió.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificació de la realització del Protocol Nombre d'accions de la seua difusió realitzades
Mesura 7.2	Totes les mesures relacionades amb la protecció enfront de la violència de gènere hauran d'executar-se de manera urgent i preferent a través de procediments especialment àgils que en garantisquen l'eficàcia.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre d'actuacions tramitades en relació amb les mesures esmentades i terminis en la seua tramitació.
Mesura 7.3	Els canvis de lloc de treball per motiu de violència de gènere podran concedir-se per a distints cossos, escales o agrupacions professionals, dins del mateix grup o subgrup professional i mantenint les mateixes retribucions, si no hi ha vacants en el d'origen, inclusivament distinta naturalesa jurídica, sense que en cap cas el canvi supose l'adscripció amb caràcter definitiu en el nou lloc de treball, adscripció que es mantindrà fins que desapareguen o pal·lien, de forma efectiva, les causes que han donat lloc a l'adopció d'aquesta adscripció provisional.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable. Nombre de canvis de lloc de treball sol·licitats i nombre concedit.
Mesura 7.4	S'incorporaran en la corresponent normativa reguladora, les garanties necessàries perquè la carrera professional de les víctimes de violència de gènere no siga afectada per factors relacionats amb la mobilitat de la víctima o per aquelles llicències, absències o permisos que deriven de les situacions esmentades.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable
Mesura 7.5	Davant d'un trasllat de centre per violència de gènere, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball d'origen, mentre persistisca la circumstància que l'ha ocasionat.



Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable

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

Mesura 7.7	Es divulgaran entre la plantilla, els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat Valenciana
Temporització	3 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere
Indicadors	Nombre d'accions divulgatives. Tipus d'accions divulgatives (fullets, pàgina web...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mesura 9.4	Establir accions preventives integrals i no esbiaixades, que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que poden derivar-se de la doble presència (compatibilitat de la vida laboral i familiar), l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals en el treball.
Temporització	2 anys
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Nombre d'accions preventives realitzades

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

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

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

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

Mesura 9.9	Fixar un criteri homogeni entre les Unitats de l'INVASSAT quant als terminis per a resoldre de forma preferent les sol·licituds de canvi o adaptació del lloc de treball en llocs de risc per a l'embaràs o en període de lactància.
Temporització	1 any
Responsable	INVASSAT
Indicadors	Nombre de circulars de coordinació remeses a les Unitats de l'INVASSAT

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

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

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

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

## **Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat**

### **A. Composició**

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

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

### **B. Funcions**

1. Conèixer els informes, estadístiques i/o dades que avaluen la consecució dels objectius marcats i que apareixen assenyalats en el pla d'igualtat com a instruments de recollida d'informació, segons la periodicitat marcada per a la realització d'aquests mesuraments.
2. Informar en l'elaboració i, si és el cas, modificació del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe i violència de gènere.
3. Conèixer el nombre de casos que, per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual, s'hagen dirimit a través del protocol d'actuació establert en el pla d'igualtat, i en el seu resultat. A aquests efectes, vetlarà pel compliment del procediment establert per a aquests casos
4. Proposar a la Mesa de Negociació competent quantes modificacions crega oportunes a la vista de l'avaluació del present Pla d'igualtat.
5. Realitzar estudis sobre la igualtat en l'Administració autonòmica.
6. Emetre els informes que els siguen requerits sobre matèries pròpies de les seues competències.
7. Atendre qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per un/a empleat/da públic/a, a qui s'aplique el Pla, que podran fer arribar a aquesta comissió les qüestions que els sorgisquen per mitjà de les parts d'aquesta comissió o a través de les Juntes de Personal.
8. Promoure i participar en la realització de campanyes de sensibilització o informació per a la difusió de la legislació vigent en matèria d'igualtat i violència de gènere a totes les treballadores i treballadors.

9. Qualsevol altra competència que les parts acorden en el marc del seguiment, vigilància, control, interpretació i desenvolupament del II Pla d'igualtat.

### **C. Funcionament**

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

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

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

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

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

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

## **VI. Difusió del II Pla d'igualtat**

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

## **VII. Durada del II Pla d'igualtat.**

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

