



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Justícia, Interior
i Administració Pública

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

Índice:

I. Introducción

II. Situación actual

III. Objetivos

IV. Acciones y medidas del III Plan de igualdad

V. Seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad

VI. Comisión de Seguimiento del III Plan de igualdad

VII. Difusión del III Plan de igualdad

VIII. Duración del III Plan de igualdad

I. Introducción

Es un hecho irrefutable que, a día de hoy, la desigualdad entre mujeres y hombres todavía existe en muchos ámbitos de la sociedad, como pone de manifiesto, por ejemplo, el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019.

Como parte integrante de la sociedad, en la Administración de la Generalitat se reproducen las mismas actitudes, dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal-, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

En este contexto los planes de igualdad, entendidos, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*, se han revelado como un instrumento eficaz para avanzar en la consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como, para erradicar formas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012), supuso un impulso importante en las medidas concretas puestas en marcha para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, fijando para ello una serie de acciones con las que conseguir implantar progresivamente en la Administración de la Generalitat una cultura de igualdad de oportunidades y fomentar la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyeran la perspectiva de género con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real.

El II Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat (2017-2020) fijó como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo público mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, definiendo una serie de objetivos específicos y medidas concretas dirigidas a la consecución del objetivo general.

En este sentido, conviene destacar que varias de las medidas previstas relacionadas, sobre todo, con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entendida como aquella que posibilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre, han sido incorporadas a la normativa vigente, fundamentalmente, a través del Decreto 42/2019, de 22 de marzo del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo, del personal funcionario de la Administración de la Generalitat y, de la Ley 4/201, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.

Finalizado el II Plan de Igualdad cabe concluir que tuvo un aceptable grado de cumplimiento, si bien una de las conclusiones del mismo es la necesidad de incrementar el esfuerzo para que las acciones

acordadas en próximos planes de igualdad den respuesta a necesidades reales de la plantilla, estableciendo objetivos y medidas lo suficientemente concretas para facilitar su evolución.

En consecuencia, agotada la vigencia del II Plan de Igualdad y siendo evidente que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad real y efectiva, se hace necesario contar con uno nuevo, que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en el ámbito de los derechos de las mujeres.

Y a esta necesidad responde la medida prevista en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I) de 29 de julio de 2021, de que, *“se procederá a la revisión de los planes de igualdad a fin de proceder a su adaptación a la nueva normativa vigente, así como, en su caso, a la elaboración de nuevos planes en aquellos ámbitos que carezcan de ellos o que, aun teniéndolos, hayan superado su periodo de vigencia”*

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2021-2025, da cumplimiento a dicho compromiso, habiendo sido negociado en la comisión que, para la elaboración del mismo, se constituyó mediante Resolución de 28 de abril de 2021, de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública.

Este III Plan de Igualdad tiene como objetivo general abordar las necesidades reales del personal al servicio de la Administración de la Generalitat con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

Para ello, el Plan contiene 11 objetivos específicos y medidas concretas dirigidas a la consecución del objetivo general. Dichas medidas intervienen fundamentalmente en los siguientes aspectos:

1. Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad en la Administración de la Generalitat.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación.
3. Velar por la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
4. Facilitar la conciliación de mujeres y hombres, y fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración.
5. Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Administración de la Generalitat para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
6. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la Administración de la Generalitat.
7. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.
8. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género.

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

10. Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.

11. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Así mismo, la administración de la Generalitat continuará avanzando en la conciliación responsable detectando nuevas necesidades y realizando las actuaciones necesarias para implantar mejoras en esta materia para su personal en el momento que la normativa estatal básica lo permita.

En todo caso, y como decíamos en el anterior Plan de Igualdad, somos conscientes de que el logro de una plena igualdad de mujeres y hombres es una carrera de fondo en la que todavía quedan muchos obstáculos por remover.

II. Situación actual.

1. Análisis de la situación actual.

El conocimiento del estado de situación de la Función Pública de la Administración de la Generalitat en materia de igualdad de género, los logros alcanzados, las lagunas existentes y la identificación de todos aquellos ámbitos y actividades, bien pendientes de ejecución bien no abordadas, es esencial para acometer la tarea de elaborar un nuevo Plan de Igualdad que sea eficiente, adecuado a las necesidades detectadas e incluso que, a la vista de la práctica, prevea e identifique nuevas situaciones que requieren una intervención en el contexto de una realidad en evolución y cambiante.

El Plan ha de ser un marco dinámico, que se adecue a las circunstancias coyunturales que pueden afectar a la organización del empleo en la Administración de la Generalitat, y ha de disponer de mecanismos flexibles que permitan atajar cualesquiera formas de discriminación que puedan hacerse patentes en un futuro más o menos mediato.

Para la elaboración de cualquier Plan es necesario conocer la situación actual, realizar un diagnóstico de situación. En base al grado de implantación del II Plan y de los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta todos aquellos datos que en la actualidad son explotables con la tecnología disponible, se han identificado los objetivos a mantener y las medidas donde es preciso avanzar e incorporar.

En virtud de estos datos se establecerán, como ya se hizo en los dos planes precedentes, una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad fundamental de, corrigiendo las desigualdades de género y eliminando las barreras que la obstaculizan, conseguir avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat, y, por extensión, en la sociedad valenciana en general.

1.1. Metodología del análisis.

1.1.1. Identificación del objeto del análisis.

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

1.1.2. Delimitación del objeto del estudio y del análisis.

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

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

b) Subjetivo: incluye el personal funcionario (de carrera e interino) y el contratado laboral (de carácter fijo o temporal). El colectivo analizado, consta de 17.955 personas.

c) Temporal: el estudio se ha realizado, teniendo en cuenta los elementos analizados, bien con datos relativos a una fecha concreta, el mes de enero de 2021, bien, atendido el volumen de los datos y que el periodo seleccionado fuera suficientemente significativo estadísticamente, con datos correspondientes a un periodo de tiempo determinado y que se indica en cada caso.

1.1.3. Diagnóstico.

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

1.1.4. Ámbitos del análisis.

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

a) Estructura de la plantilla del personal inscrita en el Registro de la Dirección General de Función Pública (anotaciones registrales).

b) Datos relativos a reducciones de jornada sin deducción de retribuciones, flexibilidad de jornada, permisos con retribución y salud laboral, según datos facilitados por las consellerias y organismos cuya relación de puestos de trabajo gestiona la Dirección General de Función Pública.

c) Reducciones de jornada por cuidado de familiar o violencia de género, licencia sin retribución y excedencia por conciliación, a partir de datos de la Dirección General de Función Pública.

d) Vigilancia de la salud. Fuente: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio.

e) Selección de personal, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, según datos de la Dirección General de Función Pública.

f) Acciones formativas del personal incluido en el ámbito del estudio y análisis. Base de datos de los Planes de Formación y acciones formativas del Institut Valencià d'Administració Pública (IVAP).

g) Presencia de mujeres y hombres en mesas de negociación y órganos de participación. Fuente: Dirección General de Función Pública.

h) Solicitudes de movilidad por cuestiones de salud y de violencia de género. Dirección General de Función Pública.

1.1.5. Condicionantes del análisis.

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

1.1.6. Método de análisis.

El método de análisis ha consistido:

a) Agrupación de los datos susceptibles actualmente de tratamiento tecnológico e informático bajo determinados criterios interpretativos.

b) Interpretación de los resultados y extracción de conclusiones a partir del comportamiento de los datos obtenidos.

c) Elaboración de un diagnóstico, que no obstante los condicionantes técnicos descritos, mostrara lo más fielmente posible la situación actual.

d) Elección de unos indicadores que permitieran realizar, a posteriori, un seguimiento y valoración sobre los objetivos generales, específicos y acciones en los que se concretaban éstos, dentro del III Plan de igualdad de mujeres y hombres.

1.1.7. Conclusión final del método de análisis.

La finalidad esencial del análisis era la obtención de algunas conclusiones que permitieran plantear un tratamiento, de posible aplicación inmediata según el diagnóstico realizado, y la formulación de medidas y acciones concretas para conseguir el objetivo general marcado de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

1.2. Diagnóstico.

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

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

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

En el diagnóstico se han incluido 58 tablas, alguna de ellas, a su vez, subdividida en otras, que recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente.

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

Se utilizan datos de personal registrado, que incluye además del que está en servicio activo, al personal en otras situaciones administrativas equiparables: excedencia por cuidado de hijo, IT, Servicios Especiales, expectativa de destino etc., como al que tiene una relación directa, aunque suspendida: excedencias voluntarias, comisiones de servicio en otras administraciones etc.

Se cuenta con un total de 17.955 personas (17.096 con relación jurídica funcionarial + 859 laboral).

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal al servicio de la Administración de la Generalitat. Distribución por sexo (variable incluida en todas las tablas)
Tabla 2. Personal funcionario
Tabla 3. Personal laboral
Tabla 4. Personal funcionario al servicio de la de la Administración de la Generalitat por grupo de titulación
Tabla 5. Personal laboral al servicio de la de la Administración de la Generalitat por grupo de titulación
Tabla 6. Distribución por órgano
Tabla 7. Distribución de temporalidad
Tabla 7.1. Distribución por relación jurídica estable
Tabla 7.2. Distribución por relación jurídica temporal
Tabla 8. Distribución por territorialidad
Tabla 9. Distribución por edad (intervalo estadístico según Ministerio de Política Territorial y Función Pública)
Tabla 10. Distribución de personal funcionario por edad y grupo de titulación
Tabla 11. Distribución por antigüedad (intervalos de 5 años)
Tabla 12. Distribución por cuerpos con más de cien personas adscritas
Tabla 13. Distribución por nivel competencial y género
Tabla 14. Distribución por sectores
Tabla 15. Distribución por puestos con horario menor del cien por cien y género
Tabla 16. Distribución en puestos de Secretaría General Administrativa
Tabla 17. Distribución en puestos de Subdirección General
Tabla 18. Distribución en puestos de Dirección Territorial
Tabla 19. Distribución en puestos de Secretaría Territorial
Tabla 20. Distribución en puestos de jefatura de servicio
Tabla 21. Distribución en puestos de jefatura de sección
Tabla 22. Distribución en puestos de jefatura de apoyo o de unidad
Tabla 23. Distribución en puestos de jefatura de negociado
Tabla 24. Distribución en puestos de Jefatura de secretaría de alto cargo
Tabla 25. Permisos al amparo del Decreto 175/2006. Año 2017
Tabla 26. Permisos al amparo del Decreto 175/2006. Año 2018
Tabla 27. Permisos al amparo del Decreto 175/2006. Año 2019
Tabla 28. Permisos al amparo del Decreto 42/2019. Año 2019
Tabla 29. Permisos al amparo del Decreto 42/2019. Año 2020
Tabla 30. Personal que está autorizado a teletrabajar, bien de forma continuada o bien alternando periodos
Tabla 31 Salud laboral. Ausencias por I.T. - enfermedad común
Tabla 32 Salud laboral. Ausencias por accidente de trabajo
Tabla 33 Salud laboral. Accidentes de trabajo por grupo de titulación
Tabla 34 Salud laboral. <i>Moobing</i> y acoso
Tabla 35. Vigilancia de la salud
Tabla 36. Formación por grupo de titulación
Tabla 37. Formación en materia de igualdad
Tabla 38. Formación en habilidades directivas
Tabla 39. Representantes de las organizaciones sindicales en mesas de negociación y órganos de participación

Tabla 40. Representantes de la administración en mesas de negociación y órganos de participación
Tabla 41. Provisión de puestos por el sistema de libre designación
Tabla 42. Procesos de provisión de puestos por el sistema de comisión de servicios
Tabla 43. Procesos de provisión de puestos por el sistema de adscripción provisional
Tabla 44. Nombramiento personal funcionario interino de urgencia
Tabla 45. Reingresos
Tabla 46. Movilidad por motivos de salud
Tabla 47. Movilidad por motivos de violencia de género
Tabla 48. Resoluciones de reducción de jornada con deducción de retribuciones
Tabla 49. Resoluciones de Licencia sin retribución
Tabla 50. Resoluciones de excedencia por conciliación
Tabla 51. Resoluciones de Jubilaciones
Tabla 52. Resoluciones de Cese por defunción
Tabla 53. Participación en pruebas selectivas por oferta de empleo público
Tabla 54. Aprobados en pruebas selectivas por cuerpos - Oferta 2015
Tabla 55. Aprobados en pruebas selectivas por cuerpos - Oferta 2016 al 2020
Tabla 56. Composición de los órganos técnicos de selección - Oferta 2016
Tabla 57. Órganos técnicos de selección - Oferta 2017 a 2019 primera parte
Tabla 58. Órganos técnicos de selección - Oferta 2017 a 2019 continuación

Tabla 1. Personal al servicio de la administración de la Generalitat. Distribución por sexo (variable incluida en todas las tablas)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	12.333	68,69 %
Hombres	5.622	31,31 %
	17.955	

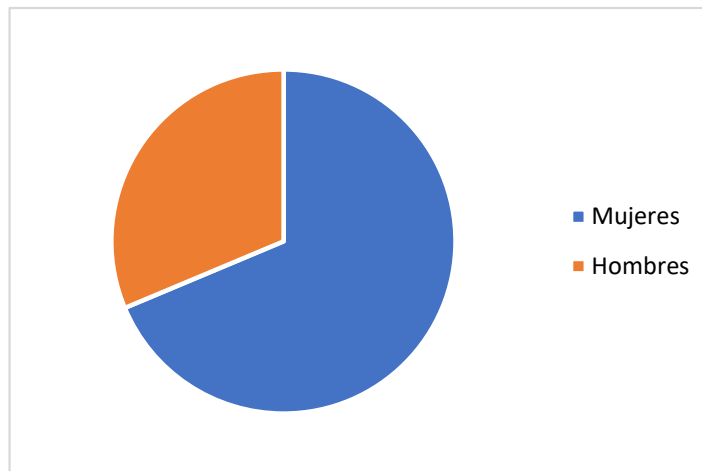


Tabla 2. Personal funcionario

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	11.774	68,87 %
Hombres	5.322	31,13 %
	17.096	

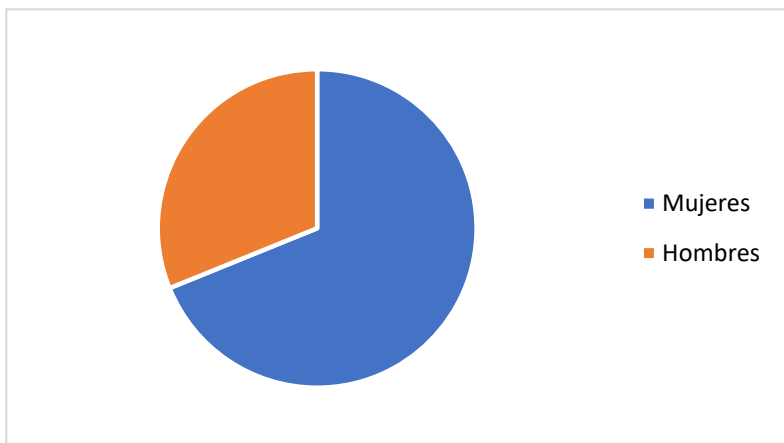
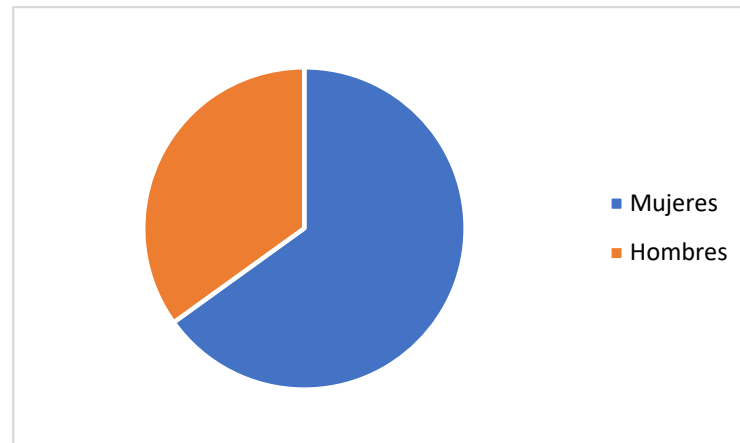


Tabla 3. Personal Laboral

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	559	65 %
Hombres	300	35 %
	859	

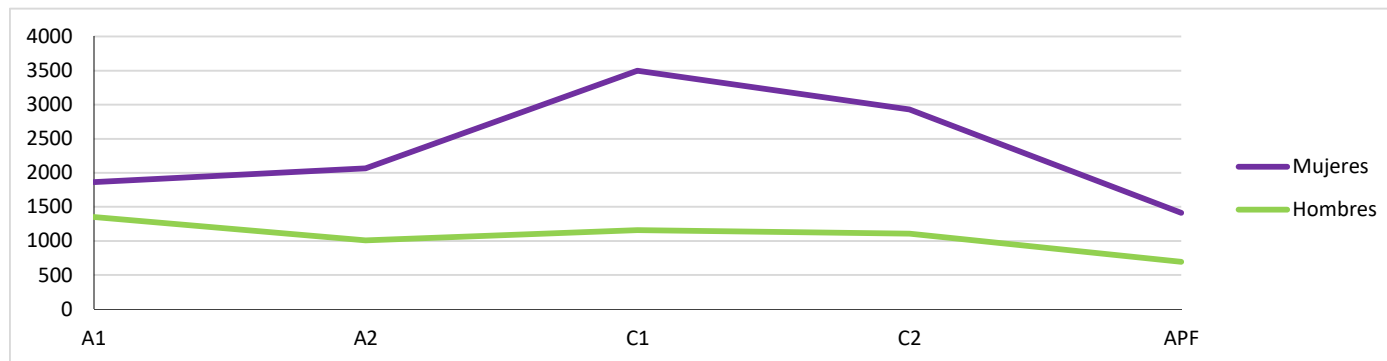


Estas tablas muestran que las mujeres son mayoría en la Administración de la Generalitat (68,7%), tanto en lo referente al personal funcionario (68,9%) como al laboral (65%).

Tabla 4. Personal funcionario al servicio de la de la Administración de la Generalitat por grupo de titulación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	A1		A2		C1		C2		APF		Total
Mujeres	1.864	57,9%	2.067	67,2%	3.500	75,1%	2.928	72,5%	1.415	67,1%	11.774
Hombres	1.353	42,1%	1.008	32,8%	1.158	24,9%	1.109	27,5%	694	32,9%	5.322
	3.217		3.075		4.658		4.037		2.109		17.096

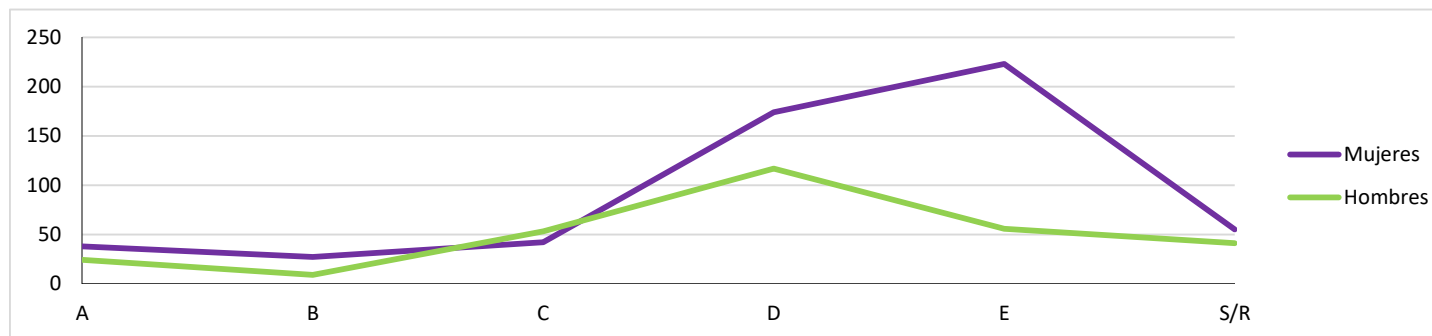


Las mujeres son mayoría en todos los grupos de titulación, destacando los grupos C1 y C2 donde la representación de las mujeres es más elevada (75,1% y 72,5% respectivamente). En el grupo A1 es donde hay menos diferencia entre ambos sexos (57,9% vs 42,1%).

Tabla 5. Personal laboral al servicio de la de la Administración de la Generalitat por grupo de titulación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	A		B		C		D		E		Sin Referencia		Total
Mujeres	38	61,3%	27	75,0%	42	44,2%	174	59,8%	223	79,9%	55	57,3%	559
Hombres	24	38,7%	9	25,0%	53	55,8%	117	40,2%	56	20,1%	41	42,7%	300
	62		36		95		291		279		96		859
	64,6%		37,5%		99,0%		303,1%		290,6%		100,0%		

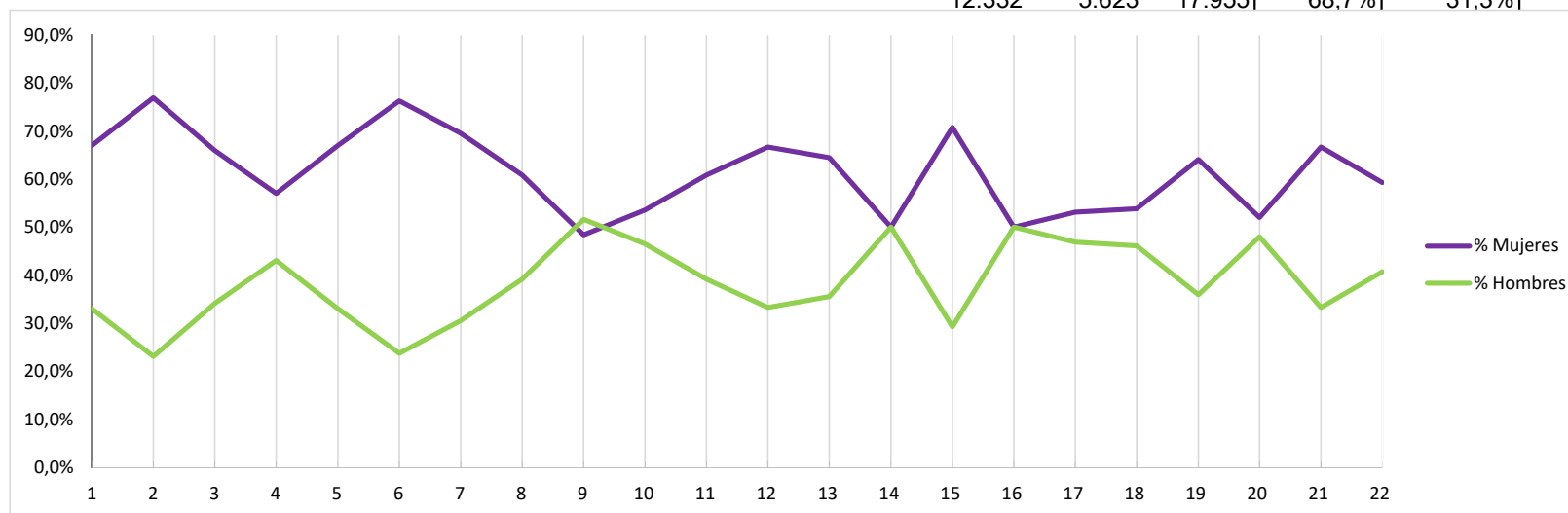


Por primera vez se constata un repunte en la representación de los hombres en el grupo C (55,8%), pero en los grupos D y E la mayoría está encabezada por las mujeres, se trata de sectores más feminizados (limpiadoras, ayudantes de residencia, auxiliares de enfermería).

Tabla 6. Distribución por órgano

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
1 PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	324	160	484	66,9%	33,1%
2 VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	2.666	802	3.468	76,9%	23,1%
3 VICEPRES. SEGONA I CONS. D'HABIT. I ARQUIT. BIOCLIMÀTICA	193	100	293	65,9%	34,1%
4 CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	565	427	992	57,0%	43,0%
5 CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, INTERIOR I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	427	211	638	66,9%	33,1%
6 CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT	4.312	1.349	5.661	76,2%	23,8%
7 CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	561	247	808	69,4%	30,6%
8 CONS. D'ECONOMIA SOSTEN., SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	341	220	561	60,8%	39,2%
9 CONS. AGRIC.,DESENV.RURAL, EMERG.CLIM.I TR.ECOL.	790	843	1.633	48,4%	51,6%
10 CONS. DE POLÍTICA TERRITORIAL, OBRES PÚBLIQUES I MOBILITAT	265	230	495	53,5%	46,5%
11 CONS. D'INNOVACIÓ, UNIVERSITATS, CIÈNCIA I SOCIETAT DIGITAL	76	49	125	60,8%	39,2%
12 CONS. PARTIC. TRANSP., COOP. I QUALITAT DEMOCRÀTICA	138	69	207	66,7%	33,3%
13 INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT (IVAJ)	76	42	118	64,4%	35,6%
14 INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRARIES (IVIA)	88	88	176	50,0%	50,0%
15 LABORA SERVEI VALENCIÀ D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ	964	400	1.364	70,7%	29,3%
16 INSTITUT CARTOGRAFIC VALENCIA	12	12	24	50,0%	50,0%
17 INSTITUT VALENCIÀ DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL	77	68	145	53,1%	46,9%
18 AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	14	12	26	53,8%	46,2%
19 AGÈNCIA TRIBUTARIA VALENCIANA	153	86	239	64,0%	36,0%
20 AGÈNCIA VALENC. DE SEGURETAT I RESPOSTA A LES EMERGÈNCIES	39	36	75	52,0%	48,0%
21 AUTORITAT DE TRANSPORT METROPOLITÀ DE VALÈNCIA	4	2	6	66,7%	33,3%
22 NO ADSCRITOS	247	170	417	59,2%	40,8%
	12.332	5.623	17.955	68,7%	31,3%



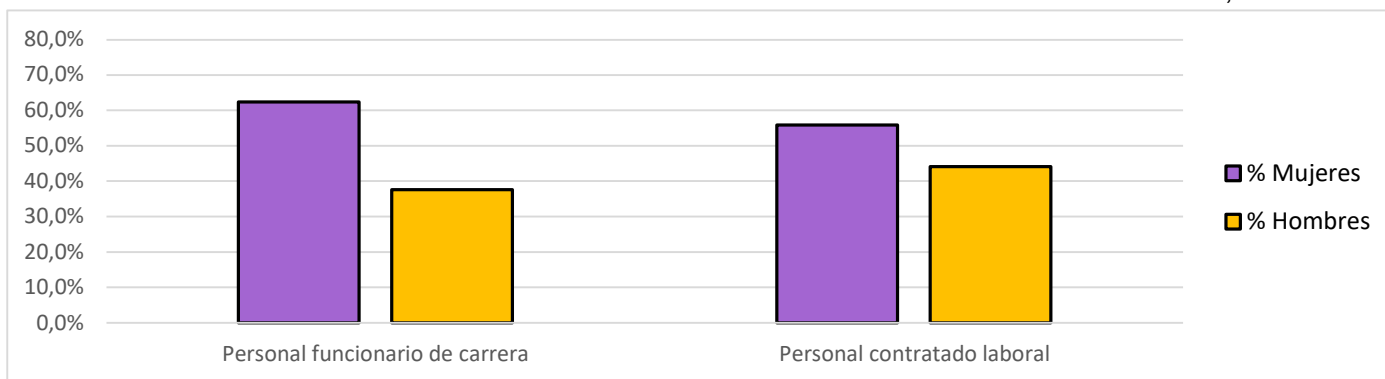
Se constata un pequeño aumento de mujeres en los sectores tradicionalmente más masculinizados (agricultura, investigación, servicios de emergencias, tecnología, hacienda...), pero sigue manteniéndose la representación mayoritaria de las mujeres en el resto de sectores (educación, servicios sociales y sanitarios...). Por lo tanto, se continúan reproduciendo los estereotipos de género y la división sexual del trabajo que existe en la sociedad y que hace que las mujeres se decanten a la hora de elegir estudios y ocupación.

Tabla 7. Distribución de temporalidad

Tabla 7.1. Distribución por relación jurídica estable

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Personal funcionario de carrera	5.594	3.369	8.963	62,4%	37,6%
Personal contratado laboral	123	97	220	55,9%	44,1%
	5.717	3.466	9.183	62,3%	37,7%

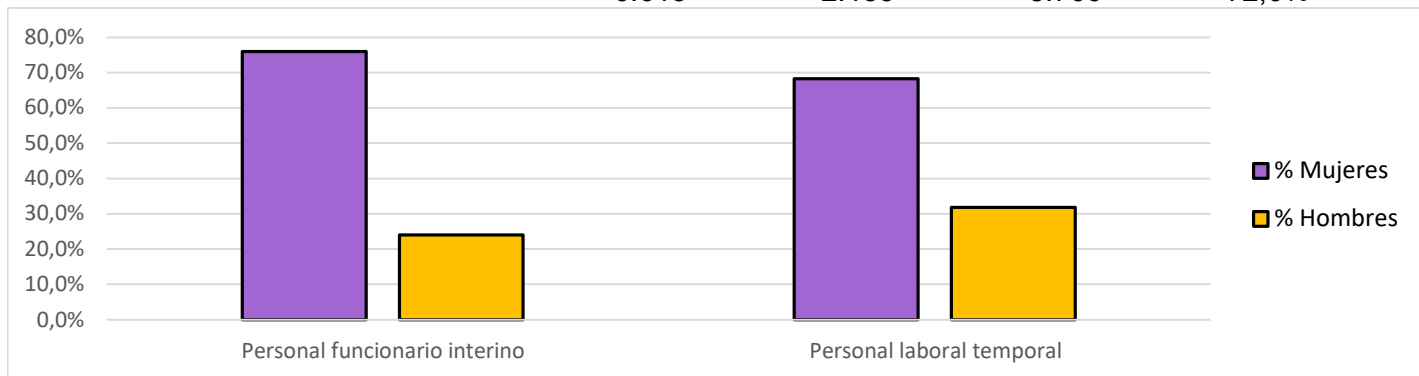


7.1. Se aprecia mayoría de mujeres en las dos relaciones jurídicas aunque la diferencia es mayor en el personal funcionario de carrera, mientras que en el personal laboral fijo la diferencia es menos significativa.

Tabla 7.2. Distribución por relación jurídica temporal y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Personal funcionario interino	6.177	1.950	8.127	76,0%	24,0%
Personal laboral temporal	436	203	639	68,2%	31,8%
	6.613	2.153	8.766	72,0%	23,4%



7.2. La temporalidad, en cuanto al grupo de mujeres es muy superior tanto en el personal funcionario interino (76,0%) como en el laboral temporal (68,2%).

Tabla 8. Distribución por territorialidad

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Alicante	3.338	1.354	4.692	71,1%	28,9%
Castellón	1.454	612	2.066	70,4%	29,6%
Valencia	7.299	3.492	10.791	67,6%	32,4%
S/Ref.	242	164	406	59,6%	40,4%
	12.333	5.622	17.955	68,7%	31,3%

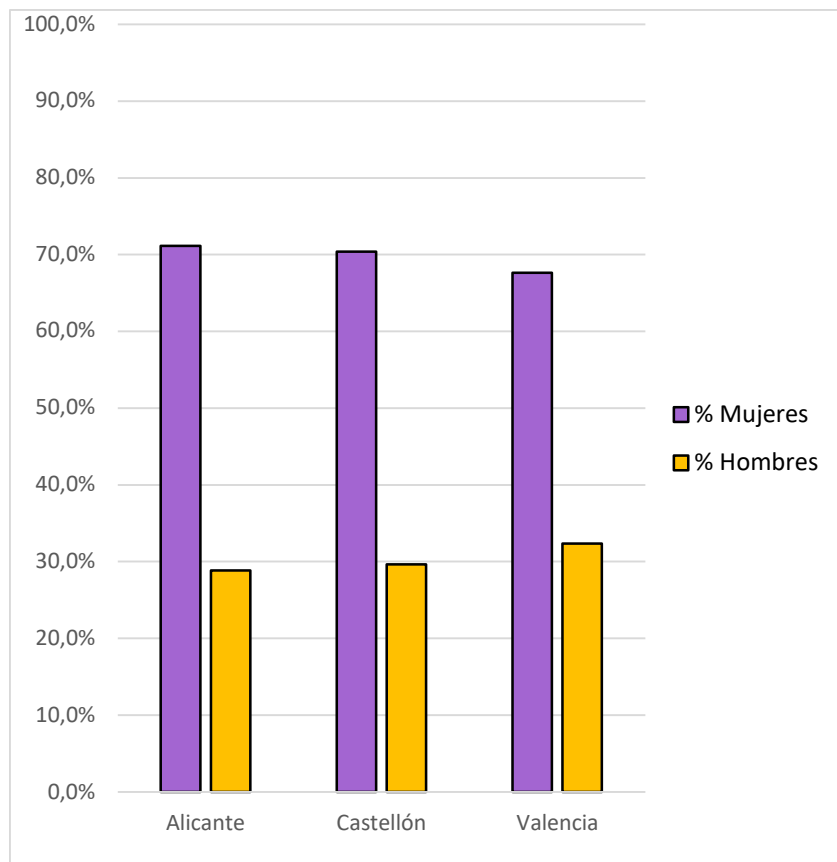


Gráfico: Sexo por provincia

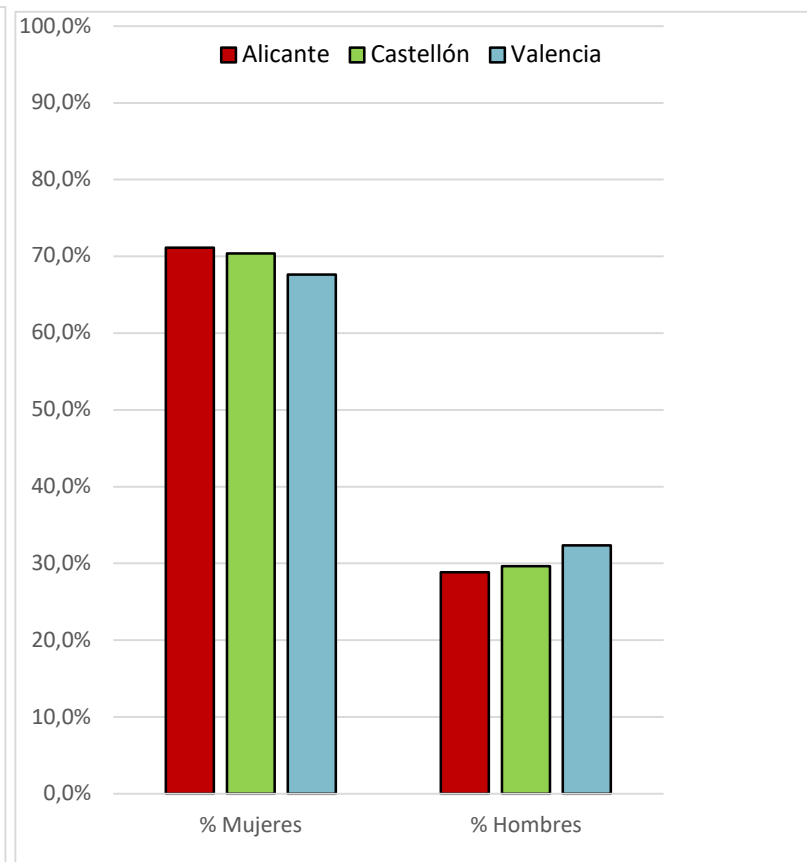


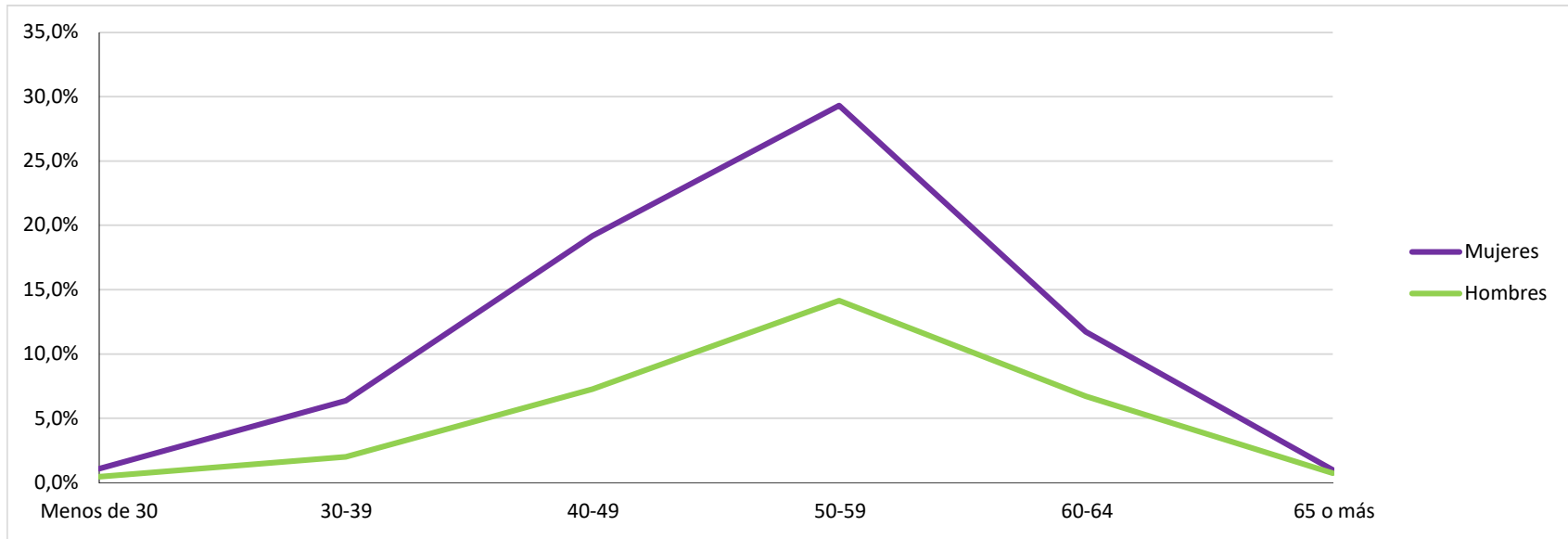
Gráfico: Provincia por sexo

En las tres provincias la presencia de mujeres es mayoritaria, con porcentajes en torno al 70%

Tabla 9. Distribución por edad (intervalo estadístico según Ministerio de Política Territorial y Función Pública)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Menos de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o más		Total
Mujeres	193	1,1%	1.144	6,4%	3.444	19,2%	5.267	29,3%	2.106	11,7%	179	1,0%	12.333
Hombres	83	0,5%	360	2,0%	1.306	7,3%	2.540	14,1%	1.204	6,7%	129	0,7%	5.622
	276	1,5%	1.504	8,4%	4.750	26,5%	7.807	43,5%	3.310	18,4%	308	1,7%	17.955

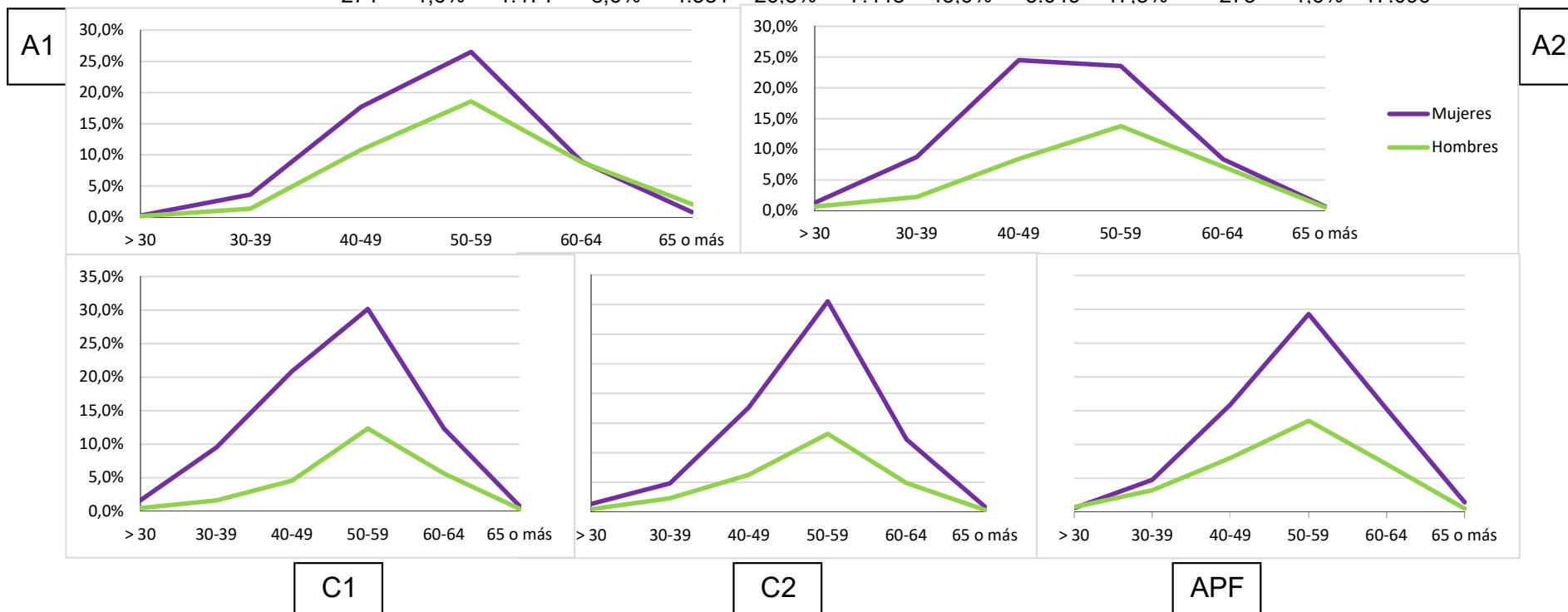


Por edad y género, las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. Por otra parte, la mayoría del personal está en la franja de 50 – 59 años (43.5%), es decir, más del 40% de total de la plantilla.

Tabla 10. Distribución de personal funcionario por edad y grupo de titulación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

		Menos de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o más		Total
A1	Mujeres	9	0,3%	118	3,7%	569	17,7%	852	26,5%	288	9,0%	28	0,9%	1.864
	Hombres	7	0,2%	45	1,4%	349	10,8%	598	18,6%	286	8,9%	68	2,1%	1.353
	Total	16		163		918		1.450		574		96		3.217
A2	Mujeres	40	1,3%	269	8,7%	754	24,5%	725	23,6%	258	8,4%	21	0,7%	2.067
	Hombres	20	0,7%	68	2,2%	259	8,4%	423	13,8%	221	7,2%	17	0,6%	1.008
	Total	60		337		1.013		1.148		479		38		3.075
C1	Mujeres	74	1,6%	442	9,5%	971	20,8%	1.405	30,2%	574	12,3%	34	0,7%	3.500
	Hombres	22	0,5%	74	1,6%	213	4,6%	574	12,3%	260	5,6%	15	0,3%	1.158
	Total	96		516		1.184		1.979		834		49		4.658
C2	Mujeres	56	1,4%	195	4,8%	711	17,6%	1.436	35,6%	494	12,2%	36	0,9%	2.928
	Hombres	19	0,5%	93	2,3%	253	6,3%	532	13,2%	198	4,9%	14	0,3%	1.109
	Total	75		288		964		1.968		692		50		4.037
APF	Mujeres	12	0,6%	100	4,7%	334	15,8%	618	29,3%	321	15,2%	30	1,4%	1.415
	Hombres	15	0,7%	67	3,2%	168	8,0%	285	13,5%	149	7,1%	10	0,5%	694
	Total	27		167		502		903		470		40		2.109
		274	1,6%	1.471	8,6%	4.581	26,8%	7.448	43,6%	3.049	17,8%	273	1,6%	17.096

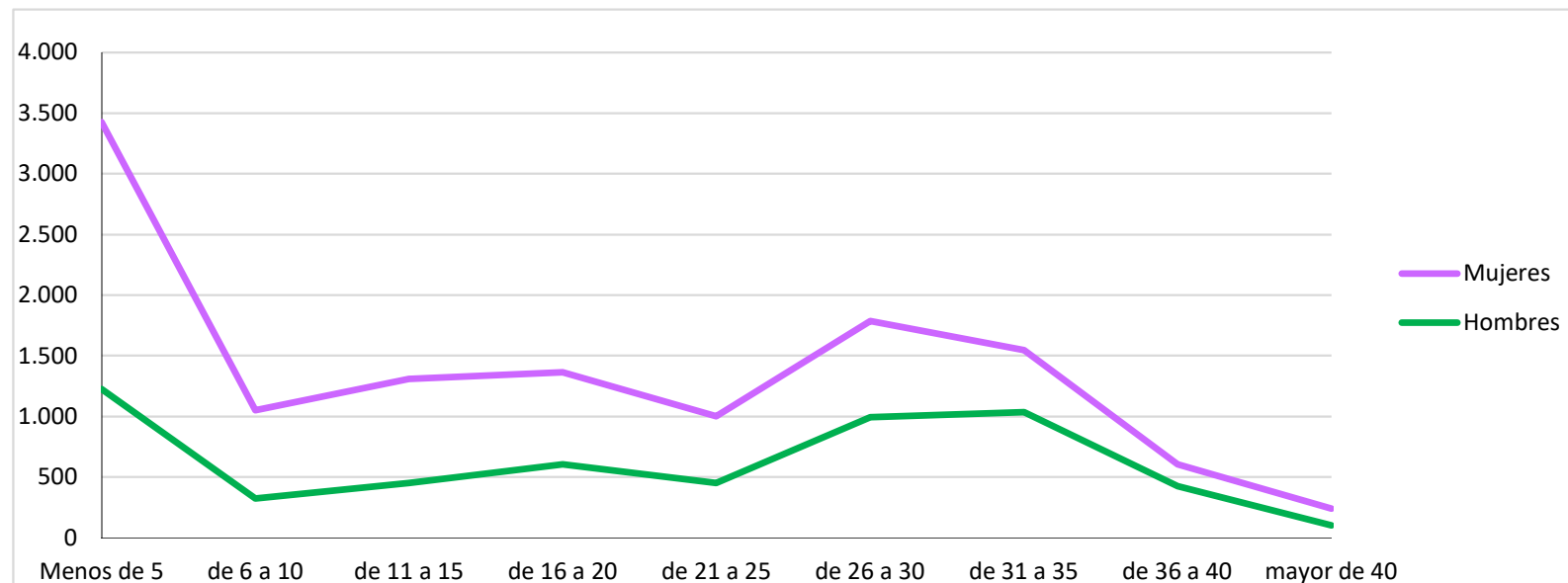


De los 45 a los 60 años se aprecia una mayor representación de mujeres en todos los grupos de titulación, pero hay que destacar un aumento importante de las mujeres en los grupos inferiores (C1, C2 y APF). También se constata mayor presencia de hombres de más de 65 años en el grupo A1, a diferencia del resto de grupos donde la mujer está más representada.

Tabla 11. Distribución por antigüedad (intervalos de 5 años)

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Menos de 5	3.425	1.227	4.652	73,6%	26,4%
de 6 a 10	1.052	322	1.374	76,6%	23,4%
de 11 a 15	1.310	453	1.763	74,3%	25,7%
de 16 a 20	1.364	606	1.970	69,2%	30,8%
de 21 a 25	1.002	453	1.455	68,9%	31,1%
de 26 a 30	1.784	994	2.778	64,2%	35,8%
de 31 a 35	1.546	1.037	2.583	59,9%	40,1%
de 36 a 40	608	426	1.034	58,8%	41,2%
mayor de 40	242	104	346	69,9%	30,1%
	12.333	5.622	17.955	68,7%	31,3%



Se observa una feminización progresiva del personal. A menor antigüedad, mayor número de mujeres.

Tabla 12. Distribución por cuerpos con más de cien personas adscritas

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	%M	%H
Administrativo de la administración de la Generalitat	1.951	781	2.732	71,4%	28,6%		
Auxiliar de gestión	1.842	573	2.415	76,3%	23,7%		
Superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat	1.160	738	1.898	61,1%	38,9%		
Subalternos	1.031	530	1.561	66,0%	34,0%		
Especialistas en educación especial de la Administración de la Generalitat	1.110	140	1.250	88,8%	11,2%		
Superior de gestión de administración general de la Administración de la Generalitat	708	349	1.057	67,0%	33,0%		
Auxiliar de la administración de la Generalitat	489	170	659	74,2%	25,8%		
Especialistas en Educación Infantil de la administración de la Generalitat	487	11	498	97,8%	2,2%		
Educación social	348	132	480	72,5%	27,5%		
Auxiliares de enfermería	434	43	477	91,0%	9,0%		
Ayudante de residencia/servicios	381	89	470	81,1%	18,9%		
Trabajo social	345	61	406	85,0%	15,0%		
Superior técnico de psicología de la administración de la Generalitat	228	66	294	77,6%	22,4%		
Superior técnico de ingeniería en informática	124	154	278	44,6%	55,4%		
Especialistas de atención sociosanitaria de la administración de la Generalitat	212	47	259	81,9%	18,1%		
Ingeniería técnica agrícola	136	119	255	53,3%	46,7%		
Auxiliar de servicios	158	92	250	63,2%	36,8%		
Agentes medioambientales	39	199	238	16,4%	83,6%		
Superior de gestión de administración sociosanitaria de la administración de la Generalitat	189	48	237	79,7%	20,3%		
Superior de gestión en fisioterapia de la administración de la Generalitat	169	59	228	74,1%	25,9%		
Superior técnico de ingeniería agrónoma de la administración de la Generalitat	101	125	226	44,7%	55,3%		
Superior técnico de arquitectura de la administración de la Generalitat	88	102	190	46,3%	53,7%		
Orientador laboral de empleo	122	32	154	79,2%	20,8%		
Superior técnico de veterinaria de la administración de la Generalitat	82	72	154	53,2%	46,8%		
Auxiliar de cocina	87	61	148	58,8%	41,2%		
Acción social i administración de los servicios sociales	98	40	138	71,0%	29,0%		
Superior técnico de medicina de la administración de la Generalitat	89	30	119	74,8%	25,2%		
Ayudante de limpieza	115	2	117	98,3%	1,7%		
Superior técnico en acción social y administración de servicios sociales de la Ad. Gen.	80	37	117	68,4%	31,6%		
Superior técnico de ingeniería industrial de la Administración de la Generalitat	39	69	108	36,1%	63,9%		
Conducción de vehículos de altos cargos	6	98	104	5,8%	94,2%		
Superior de gestión en ingeniería técnica en informática de la Ad. Generalitat	44	59	103	42,7%	57,3%		
Terapia ocupacional	79	22	101	78,2%	21,8%		
	12.208	4.863	17.071	71,5%	28,5%		

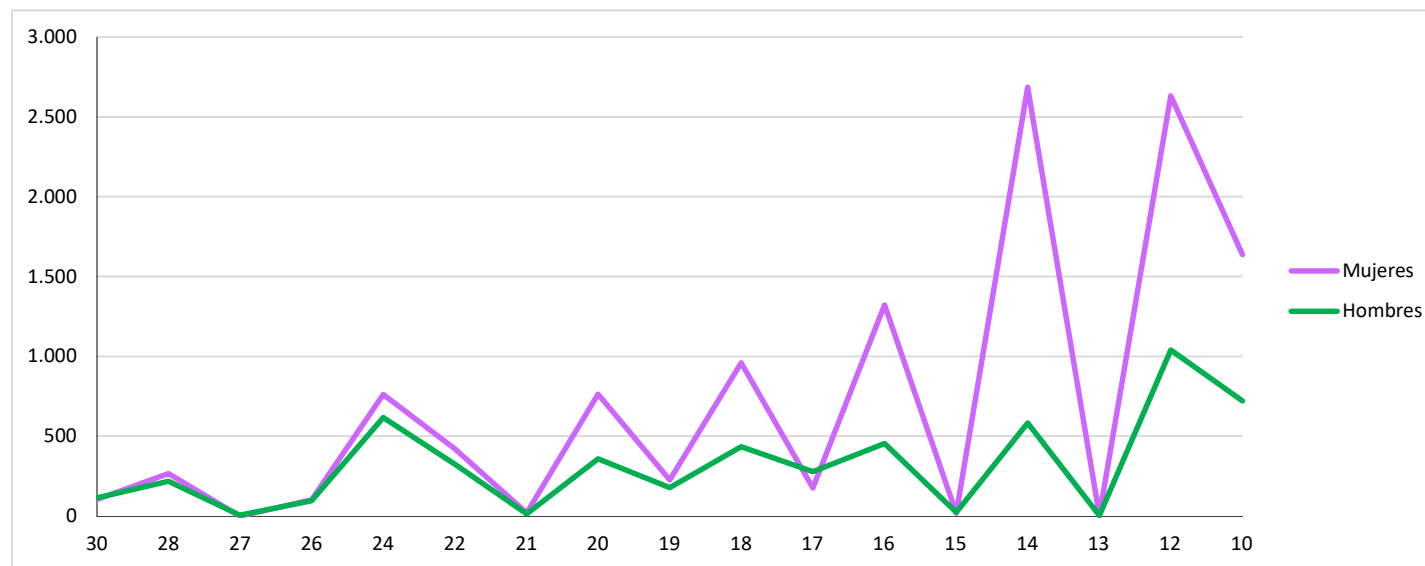
La segregación horizontal es muy evidente. Se manifiesta una mayor presencia de mujeres en los sectores tradicionalmente más feminizados: auxiliares de enfermería, auxiliares de administración de la Generalitat, educadoras infantiles, trabajo social, ayudante de limpieza, atención sociosanitaria, orientadora laboral... Y, una mayor presencia de hombres en agentes medioambientales y conductores de altos cargos.

En el resto de cuerpos, las mujeres van ganando terreno, por ejemplo, ingeniería técnica agrícola, informática, veterinaria.

Tabla 13. Distribución por nivel competencial y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Nivel	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
30	103	115	218	47,2%	52,8%
28	265	217	482	55,0%	45,0%
27	0	4	4	0,0%	100,0%
26	102	94	196	52,0%	48,0%
24	761	616	1.377	55,3%	44,7%
22	421	323	744	56,6%	43,4%
21	18	13	31	58,1%	41,9%
20	762	358	1.120	68,0%	32,0%
19	226	177	403	56,1%	43,9%
18	958	434	1.392	68,8%	31,2%
17	176	278	454	38,8%	61,2%
16	1.321	453	1.774	74,5%	25,5%
15	17	23	40	42,5%	57,5%
14	2.685	584	3.269	82,1%	17,9%
13	2	3	5	40,0%	60,0%
12	2.631	1.040	3.671	71,7%	28,3%
10	1.636	721	2.357	69,4%	30,6%
S/R	249	169	418	59,6%	40,4%
	12.333	5.622	17.955		

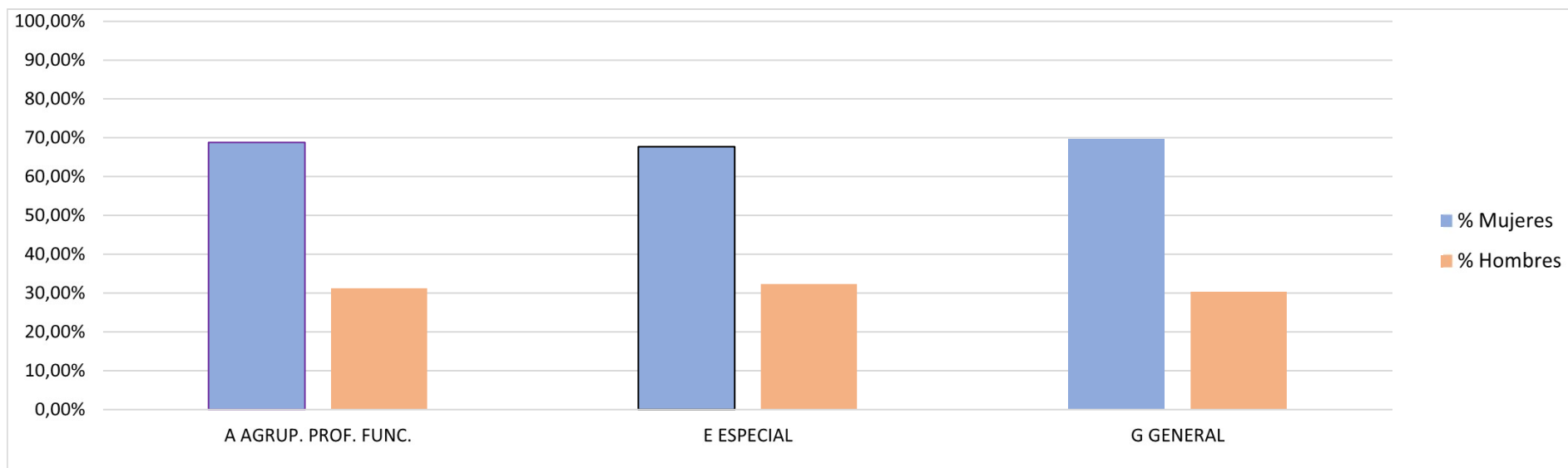
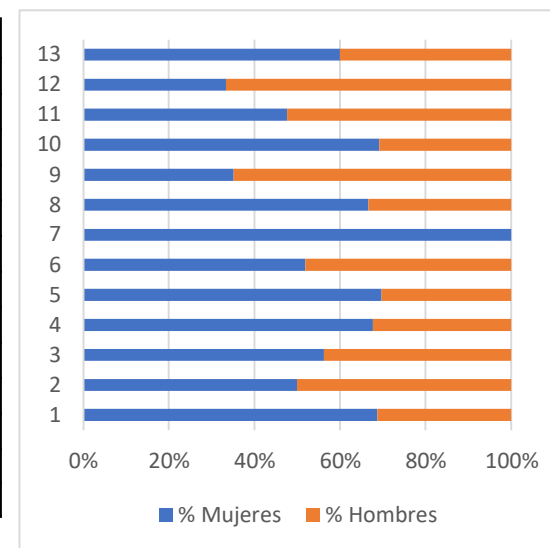


Se sigue constatando una mayor presencia de mujeres (75%) en los niveles competenciales interiores (12 - 14 - 16). Y, a pesar de ser menor la presencia de hombres en toda la Administración, estos son mayoría en los niveles superiores (26 al 30), un 7,6% respecto al 4,6% de mujeres.

Tabla 14. Distribución por Sectores

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Sector	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A AGRUP. PROF. FUNC.	1.640	744	2.384	68,79%	31,21%
B INDI/DOC/SANIT/JUSTI	2	2	4	50,00%	50,00%
D ESPECIAL/DOCENTE	18	14	32	56,25%	43,75%
E ESPECIAL	5.391	2.570	7.961	67,72%	32,28%
G GENERAL	6.292	2.735	9.027	69,70%	30,30%
I INDISTINTO (G/E)	375	347	722	51,94%	48,06%
J INDISTINTO/JUSTICIA	2	0	2	100,00%	0,00%
Q GENERAL/SANITARI	2	1	3	66,67%	33,33%
S ESPECIAL/SANITARIO	26	48	74	35,14%	64,86%
T GENERAL/JUSTICIA	9	4	13	69,23%	30,77%
W INDISTINTO/SANITARIO	20	22	42	47,62%	52,38%
X INDISTINTO/DOCENTE	31	62	93	33,33%	66,67%
Y GENERAL/DOCENT	3	2	5	60,00%	40,00%
	13.811	6.487	20.264	68,16%	32,01%

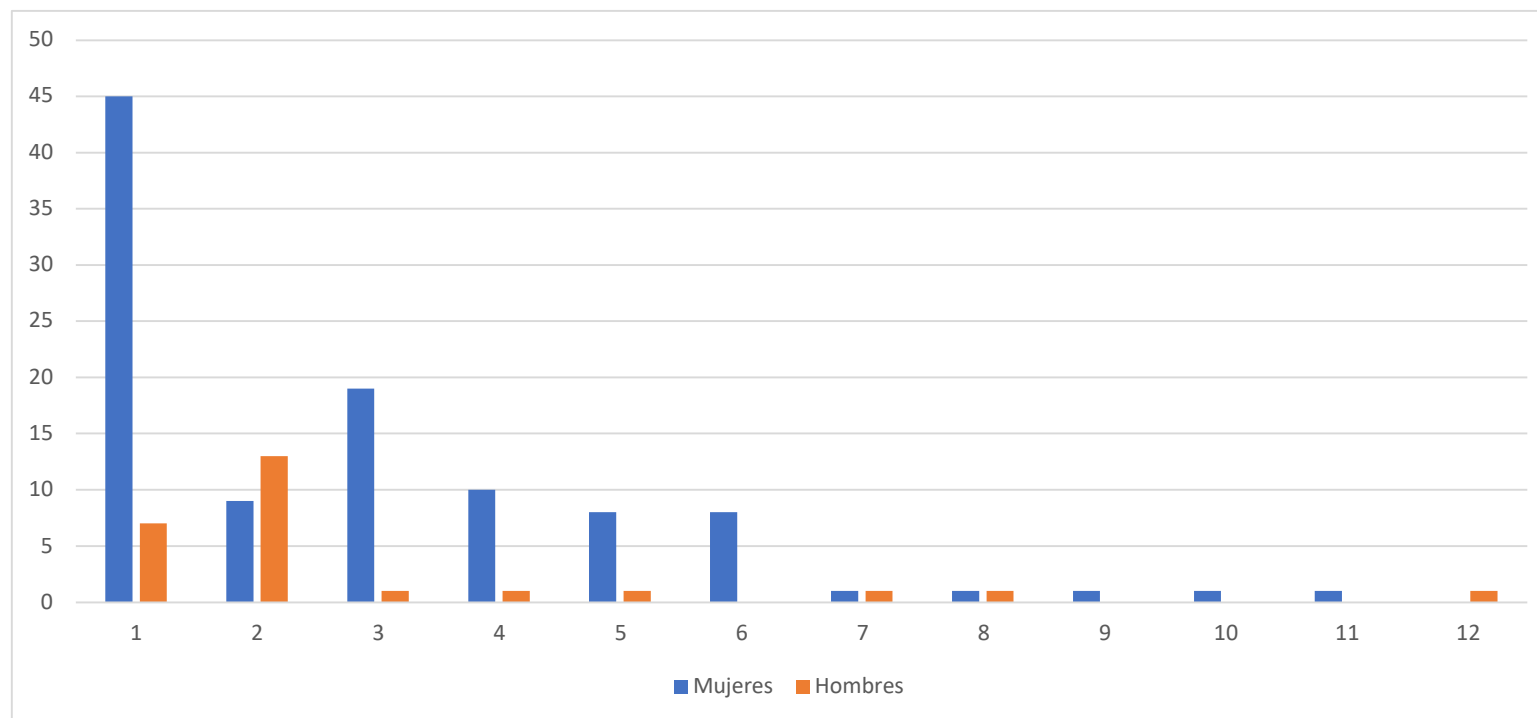


La distribución por sectores y género sigue reflejando una mayor presencia de mujeres en los sectores más numerosos: general, especial y agrupación profesional funcionarial. El resto son desestimables por su escasa incidencia.

Tabla 15. Distribución por puestos con horario menor del cien por cien y género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
1	EDUCADOR/A EDUCACIÓN ESPECIAL	45	7	52	86,5%	13,5%
2	SUBALTERNO/A	9	13	22	40,9%	59,1%
3	FISIOTERAPEUTA	19	1	20	95,0%	5,0%
4	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	10	1	11	90,9%	9,1%
5	ENFERMERO/A	8	1	9	88,9%	11,1%
6	LIMPIADOR/A	8		8	100,0%	
7	AUXILIAR DE GESTIÓN	1	1	2	50,0%	50,0%
8	T. S. LABORATORI INVESTIG.	1	1	2	50,0%	50,0%
9	AUXILIAR DE INFORMACIÓN	1		1	100,0%	
10	TÉC. ADMINISTRACIÓN	1		1	100,0%	
11	TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1	100,0%	
12	VIGILANTE/A		1	1		100,0%
		104	26	130	80,0%	20,0%



Se constata un mayor porcentaje de mujeres con reducción de jornada en la distribución por puestos.

Tabla 16. Distribución en puestos de Secretaría General Administrativa

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	8	72,73 %
Hombres	3	27,27 %
Total	11	100,00 %



Tabla 17. Distribución en puestos de Subdirección General

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	32	43,84 %
Hombres	41	56,16 %
Total	73	100,00 %

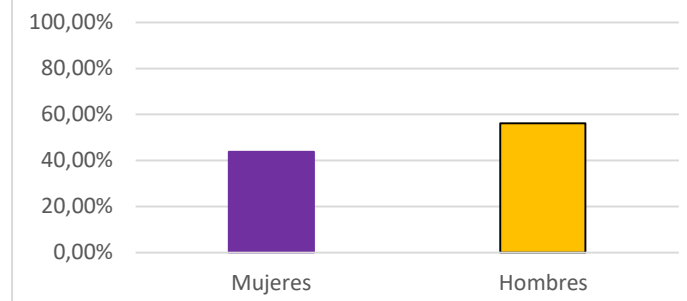


Tabla 18. Distribución en puestos de Dirección Territorial

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

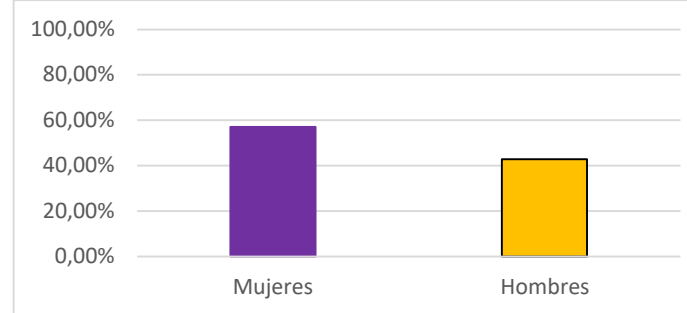
Mujeres	11	55,00 %
Hombres	9	45,00 %
Total	20	100,00 %



Tabla 19. Distribución en puestos de Secretaría Territorial

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	8	57,14 %
Hombres	6	42,86 %
Total	14	100,00 %



Se mantiene una distribución equitativa en cuanto a los porcentajes, pero teniendo en cuenta que el global de las mujeres son dos tercios, los hombres ocupan lugares más destacados en nivel superiores; las mujeres ocupan un 63% por debajo de su porcentaje global. Hay que remarcar la mayor proporción de mujeres en jefaturas de niveles inferiores (apoyo o unidad y negociado), así como en las de secretarías de altos cargos, donde representan un 86,33%.

Tabla 20. Distribución en puestos de jefatura de servicio

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	250	54,82 %
Hombres	206	45,18 %
Total	456	100,00 %

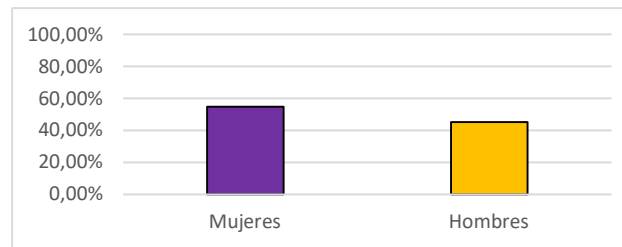


Tabla 21. Distribución en puestos de jefatura de sección

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	441	55,47 %
Hombres	354	44,53 %
Total	795	100,00 %

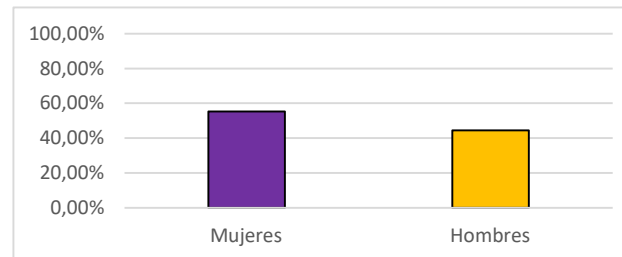


Tabla 22. Distribución por jefatura de apoyo o de unidad

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	592	69,89 %
Hombres	255	30,11 %
Total	847	100,00 %

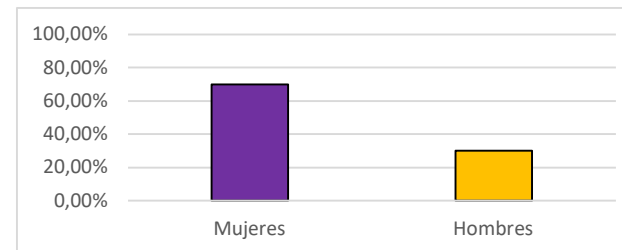


Tabla 23. Distribución por jefatura de negociado

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	393	71,72 %
Hombres	155	28,28 %
Total	548	100,00 %

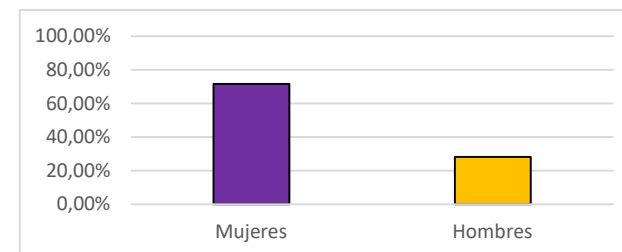
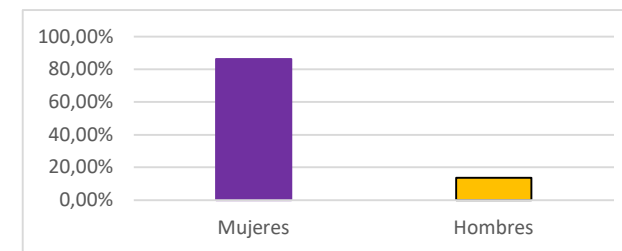


Tabla 24. Distribución por jefatura de secretaría de alto cargo

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 7 de enero de 2021

Mujeres	120	86,33 %
Hombres	19	13,67 %
Total	139	100,00 %



Se mantiene una distribución equitativa en cuanto a los porcentajes, pero teniendo en cuenta que el global de las mujeres son dos tercios, los hombres ocupan lugares más destacados en nivel superiores; las mujeres ocupan un 63% por debajo de su porcentaje global. Hay que remarcar la mayor proporción de mujeres en jefaturas de niveles inferiores (apoyo o unidad y negociado), así como en las de secretarías de altos cargos, donde representan un 86,33%.

Tabla 25. Permisos al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2017

Permisos	Año 2017				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Celebración de matrimonio o unión de hecho	57	26	83	68,7%	31,3%
Matrimonio o unión de hecho	37	27	64	57,8%	42,2%
Técnicas prenatales	51	7	58	87,9%	12,1%
Maternidad biológica	47	0	47	100,0%	0,0%
Especialidades del permiso por maternidad biológica	16	0	16	100,0%	0,0%
Adopción o acogimiento de menores	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopción internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactantes	54	4	58	93,1%	6,9%
Paternidad	3	24	27	11,1%	88,9%
Médico y asistencial	15.946	4.314	20.260	78,7%	21,3%
Enfermedad grave	3.110	1.272	4.382	71,0%	29,0%
Pruebas selectivas y exámenes	1.031	539	1.570	65,7%	34,3%
Traslado de domicilio habitual	88	39	127	69,3%	30,7%
Deber inexcusable	1.542	657	2.199	70,1%	29,9%
Funciones representativas y formación	4.204	1.985	6.189	67,9%	32,1%
Total	26.187	8.894	35.081	74,6%	25,4%

Los datos de los años 2017 a 2019 indican que las mujeres solicitan 3/4 partes de los permisos, al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, por diferentes causas, mientras que son 2/3 de los efectivos.

Tabla 26. Permisos al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 1/01/2018 hasta el 31/12/2018

Permisos	Año 2018				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Celebración de matrimonio o unión de hecho	67	27	94	71,3%	28,7%
Matrimonio o unión de hecho	38	19	57	66,7%	33,3%
Técnicas prenatales	65	17	82	79,3%	20,7%
Maternidad biológica	47	1	48	97,9%	2,1%
Especialidades del permiso por maternidad biológica	7	0	7	100,0%	0,0%
Adopción o acogimiento de menores	4	1	5	80,0%	20,0%
Adopción internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactantes	55	3	58	94,8%	5,2%
Paternidad	0	27	27	0,0%	100,0%
Médico y asistencial	16.811	4.553	21.364	78,7%	21,3%
Enfermedad grave	2.992	1.173	4.165	71,8%	28,2%
Pruebas selectivas y exámenes	1.161	621	1.782	65,2%	34,8%
Traslado de domicilio habitual	108	40	148	73,0%	27,0%
Deber inexcusable	2.384	741	3.125	76,3%	23,7%
Funciones representativas y formación	3.937	1.910	5.847	67,3%	32,7%
Total	27.676	9.133	36.809	75,2%	24,8%

Los datos de los años 2017 a 2019 indican que las mujeres solicitan 3/4 partes de los permisos, al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, por diferentes causas, mientras que son 2/3 de los efectivos.

Tabla 27. Permisos al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 1/01/2019 hasta el 01/04/2019

Permisos	Año 2019				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Celebración de matrimonio o unión de hecho	12	10	22	54,5%	45,5%
Matrimonio o unión de hecho	19	12	31	61,3%	38,7%
Técnicas prenatales	3	10	13	23,1%	76,9%
Maternidad biológica	11	0	11	100,0%	0,0%
Especialidades del permiso por maternidad biológica	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopción o acogimiento de menores	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopción internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactantes	15	0	15	100,0%	0,0%
Paternidad	0	16	16	0,0%	100,0%
Médico y asistencial	4.884	1.586	6.470	75,5%	24,5%
Enfermedad grave	1.348	551	1.899	71,0%	29,0%
Pruebas selectivas y exámenes	349	228	577	60,5%	39,5%
Traslado de domicilio habitual	38	16	54	70,4%	29,6%
Deber inexcusable	382	223	605	63,1%	36,9%
Funciones representativas y formación	2.794	1.264	4.058	68,9%	31,1%
Total	9.857	3.916	13.773	71,6%	28,4%

Los datos de los años 2017 a 2019 indican que las mujeres solicitan 3/4 partes de los permisos, al amparo del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, por diferentes causas, mientras que son 2/3 de los efectivos.

Tabla 28. Permisos al amparo del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 1/04/2019 hasta el 31/12/20219

	Año 2019				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Permiso por matrimonio o unión de hecho	70	35	105	66,7%	33,3%
Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto	35	31	66	53,0%	47,0%
Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción	48	9	57	84,2%	15,8%
Permiso por nacimiento para la madre biológica	30	1	31	96,8%	3,2%
Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	7	1	8	87,5%	12,5%
Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	4	1	5	80,0%	20,0%
Permiso por lactancia	24	8	32	75,0%	25,0%
Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	0	0	0	0,0%	0,0%
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	0	49	49	0,0%	100,0%
Permiso por estado de gestación	15	0	15	100,0%	0,0%
Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	16.572	6.428	23.000	72,1%	27,9%
Permiso por fallecimiento	349	210	559	62,4%	37,6%
Permiso por accidente o enfermedad grave	2.260	858	3.118	72,5%	27,5%
Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	1.181	640	1.821	64,9%	35,1%
Permiso por traslado de domicilio habitual	93	102	195	47,7%	52,3%
Permiso por deber inexcusable	1.968	1.092	3.060	64,3%	35,7%
Permiso por funciones representativas y formación	3.218	1.860	5.078	63,4%	36,6%
Total	25.874	11.325	37.199	69,6%	30,4%

En estas tablas, de permisos solicitados al amparo del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, se mantiene una representación parecida a las tablas anteriores referidas al Decreto 175/2006. Aproximadamente un 70% de estos permisos son solicitados por mujeres.

Tabla 29. Permisos al amparo del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 1/01/2020 hasta el 31/12/2020

	Año 2020				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Permiso por matrimonio o unión de hecho	47	32	79	59,5%	40,5%
Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto	25	6	31	80,6%	19,4%
Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción	25	14	39	64,1%	35,9%
Permiso por nacimiento para la madre biológica	47	2	49	95,9%	4,1%
Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	7	1	8	87,5%	12,5%
Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	13	0	13	100,0%	0,0%
Permiso por lactancia	75	17	92	81,5%	18,5%
Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	0	0	0	0,0%	0,0%
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	0	0	0	0,0%	0,0%
Permiso por estado de gestación	13	0	13	100,0%	0,0%
Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	13.970	4.750	18.720	74,6%	25,4%
Permiso por fallecimiento	403	245	648	62,2%	37,8%
Permiso por accidente o enfermedad grave	1.886	779	2.665	70,8%	29,2%
Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	706	472	1.178	59,9%	40,1%
Permiso por traslado de domicilio habitual	156	66	222	70,3%	29,7%
Permiso por deber inexcusable	2.617	1.212	3.829	68,3%	31,7%
Permiso por funciones representativas y formación	6.220	3.243	9.463	65,7%	34,3%
Total	26.210	10.839	37.049	70,7%	29,3%

En estas tablas, de permisos solicitados al amparo del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, se mantiene una representación parecida a las tablas anteriores referidas al Decreto 175/2006. Aproximadamente un 70% de estos permisos son solicitados por mujeres.

Tabla 30. Personal que está autorizado a teletrabajar, bien de forma continuada o bien alternando periodos

Fuente: Consellerias/Organismos - Datos a 31/12/2020

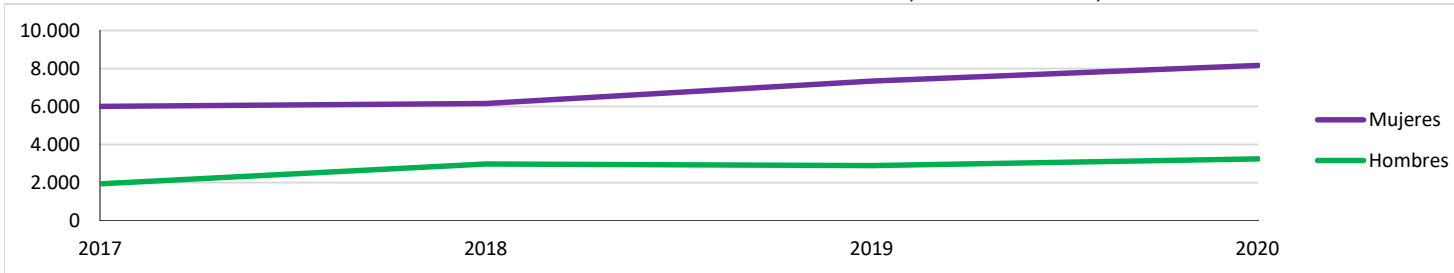
	Personal que puede teletrabajar				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Agencia Tributaria Valenciana	138	77	215	64,2%	35,8%
C ^a Agric., Desarrollo Rural, Emerg. Clim. I Tr. Ecol.	458	312	770	59,5%	40,5%
C ^a Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad	172	115	287	59,9%	40,1%
C ^a Economía Sosten., Sectors Prod., Comercio y Trabajo	170	78	248	68,5%	31,5%
C ^a Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital	9	7	16	56,3%	43,8%
C ^a Partic. Transp., Coop. y Calidad Democrática	66	23	89	74,2%	25,8%
C ^a Justicia, Interior y Administración Pública	133	70	203	65,5%	34,5%
C ^a Sanidad Universal y Salud Pública	0	0	0	0,0%	0,0%
C ^a Educación, Cultura y Deporte	535	308	843	63,5%	36,5%
C ^a Hacienda y Modelo Económico	417	565	982	42,5%	57,5%
Institut Cartogràfic Valencià	12	11	23	52,2%	47,8%
Institut Valencià de La Joventut	55	28	83	66,3%	33,7%
Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo	78	67	145	53,8%	46,2%
Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias	0	0	0	0,0%	0,0%
LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación	689	315	1.004	68,6%	31,4%
Presidència de la Generalitat	71	27	98	72,4%	27,6%
Vicep. Segunda y Conselleria de Vivienda y A. Bioclimática	64	34	98	65,3%	34,7%
Vicepresidencia y Conselleria d'Igualdad y Polít. Inclusivas	608	161	769	79,1%	20,9%
Total	3.675	2.198	5.873	62,6%	37,4%

Aunque el número absoluto de mujeres autorizadas teletrabajar es mayor (62,6%), en términos relativos los hombres lo disfrutaban en mayor medida (37,4%), ya que la presencia de hombres en la administración del Consell es del 31,3%.

Tabla 31. Salud laboral. Ausencias por I.T. - enfermedad común

Fuente: Consellerias/Organismos - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

AUSENCIAS POR I.T. - ENFERMEDAD COMÚN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	6.003	1.942	7.945	75,6%	24,4%
2018	6.154	2.989	9.143	67,3%	32,7%
2019	7.335	2.898	10.233	71,7%	28,3%
2020	8.163	3.247	11.410	71,5%	28,5%
TOTAL	27.655	11.076	38.731	71,4%	28,6%



En todas las tablas las mujeres representan, como mínimo, los dos tercios de las ausencias. También por años en términos generales las mujeres un número significativamente superior de los accidentes de trabajo en 2017 los tuvieron las mujeres del grupo A1; en 2018 y en 2019, fueron del grupo C2 y en 2020, del C1. En cuanto a los hombres, el mayor número de accidentes de trabajo en los cuatro años se produjeron en el grupo C2.

Tabla 32. Salud laboral. Ausencias por accidente de trabajo

Font: Consellerias/Organismes - Dades des d l'11/04/2017 fins al 31/12/2020

AUSENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO					
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	534	69	603	88,6%	11,4%
2018	472	83	555	85,0%	15,0%
2019	451	72	523	86,2%	13,8%
2020	384	84	468	82,1%	17,9%
TOTAL	1.841	308	2.149	85,7%	14,3%



En todas las tablas las mujeres representan, como mínimo, los dos tercios de las ausencias. También por años en términos generales las mujeres un número significativamente superior de los accidentes de trabajo en 2017 los tuvieron las mujeres del grupo A1; en 2018 y en 2019, fueron del grupo C2 y en 2020, del C1. En cuanto a los hombres, el mayor número de accidentes de trabajo en los cuatro años se produjeron en el grupo C2.

Tabla 33. Salud laboral. Accidentes de trabajo por grupo de titulación

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Año 2017

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A	2	0	2	100,0%	0,0%
A1	244	5	249	98,0%	2,0%
A2	62	6	68	91,2%	8,8%
B	1	0	1	100,0%	0,0%
C	4	2	6	66,7%	33,3%
C1	29	10	39	74,4%	25,6%
C2	81	14	95	85,3%	14,7%
D	6	4	10	60,0%	40,0%
APF	38	13	51	74,5%	25,5%
E	8	3	11	72,7%	27,3%
Total	475	57	532	89,3%	10,7%

Año 2018

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A	1	0	1	100,0%	0,0%
A1	41	8	48	85,4%	16,7%
A2	38	5	43	88,4%	11,6%
B	0	2	2	0,0%	100,0%
C	2	2	4	50,0%	50,0%
C1	54	11	65	83,1%	16,9%
C2	217	15	232	93,5%	6,5%
D	5	2	7	71,4%	28,6%
APF	41	11	52	78,8%	21,2%
E	8	1	9	88,9%	11,1%
Total	407	57	464	87,7%	12,3%

Año 2019

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A	1	0	1	100,0%	0,0%
A1	13	4	17	76,5%	23,5%
A2	22	5	27	81,5%	18,5%
B	1	0	1	100,0%	0,0%
C	3	0	3	100,0%	0,0%
C1	30	8	38	78,9%	21,1%
C2	242	16	255	94,9%	6,3%
D	3	1	4	75,0%	25,0%
APF	33	2	35	94,3%	5,7%
E	5	0	5	100,0%	0,0%
Total	353	36	389	90,7%	9,3%

Año 2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A	0	0	0	0,0%	0,0%
A1	23	11	34	67,6%	32,4%
A2	35	10	45	77,8%	22,2%
B	2	0	2	100,0%	0,0%
C	5	1	6	83,3%	16,7%
C1	174	16	190	91,6%	8,4%
C2	62	23	85	72,9%	27,1%
D	4	0	4	100,0%	0,0%
APF	19	7	26	73,1%	26,9%
E	5	1	6	83,3%	16,7%
Total	329	69	398	82,7%	17,3%

En todas las tablas las mujeres representan, como mínimo, los dos tercios de las ausencias. También por años en términos generales las mujeres un número significativamente superior de los accidentes de trabajo en 2017 los tuvieron las mujeres del grupo A1; en 2018 y en 2019, fueron del grupo C2 y en 2020, del C1. En cuanto a los hombres, el mayor número de accidentes de trabajo en los cuatro años se produjeron en el grupo C2.

Tabla 34. Salud laboral. Moobing y acoso

Fuente: Consellerias/ Organismos - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

MOOBING

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	2	0	2	100,0%	0,0%
2018	2	1	3	66,7%	33,3%
2019	4	2	6	66,7%	33,3%
2020	2	1	3	66,7%	33,3%
Total	10	4	14	71,4%	28,6%

ACOSO SEXUAL

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	0	0	0	0,0%	0,0%
2018	0	0	0	0,0%	0,0%
2019	0	0	0	0,0%	0,0%
2020	0	0	0	0,0%	0,0%
Total	0	0	0	0,0%	0,0%

VIOLENCIA DE GÉNERO

	Mujeres
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
Total	0

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	0	0	0	0,0%	0,0%
2018	0	0	0	0,0%	0,0%
2019	0	0	0	0,0%	0,0%
2020	0	0	0	0,0%	0,0%
Total	0	0	0	0,0%	0,0%

ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	0	0	0	0,0%	0,0%
2018	0	0	0	0,0%	0,0%
2019	0	0	0	0,0%	0,0%
2020	0	0	0	0,0%	0,0%
Total	0	0	0	0,0%	0,0%

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	0	0	0	0,0%	0,0%
2018	0	0	0	0,0%	0,0%
2019	0	0	0	0,0%	0,0%
2020	0	0	0	0,0%	0,0%
Total	0	0	0	0,0%	0,0%

En materia de moobing, excepto en el ejercicio 2017, los datos se mantienen lineales. En el resto de ejercicios coinciden los porcentajes, 66,7% mujeres y 33,3% hombres.

En materia de acoso sexual, violencia de género, acoso por razón de género, acoso por identidad sexual y acoso por orientación sexual, no constan datos.

Tabla 35. Vigilancia de la salud

Fuente: INVASSAT - Datos desde 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

VIGILANCIA DE LA SALUD

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	6.566	2.201	8.767	74,9%	25,1%
2018	6.134	2.319	8.453	72,6%	27,4%
2019	8.687	3.377	12.064	72,0%	28,0%
2020	3.393	1.380	4.773	71,1%	28,9%
Total	24.780	9.277	34.057	72,8%	27,2%

La vigilancia de la salud efectuada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, forma parte de la exigencia normativa de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y se prioriza y realiza estableciendo aquellos colectivos y/o puestos de trabajo con mayor riesgo laboral.

Los datos de la vigilancia de la salud individual efectuada (reconocimiento médico, por adaptación/cambio de puesto, embarazadas o en periodo de lactancia, prolongación de la vida laboral, promoción de la salud, etc.), en valor absoluto, es superior en mujeres que en hombres, dado que existen más mujeres que hombres en la Generalitat.

Tabla 36. Formación por grupo de titulación

Fuente: Instituto Valenciano de Administración Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Año 2017					
Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	1.367	773	2.140	63,9%	36,1%
A2	1.658	794	2.452	67,6%	32,4%
C1	3.155	867	4.022	78,4%	21,6%
C2	1.740	649	2.389	72,8%	27,2%
APF	855	302	1.157	73,9%	26,1%
Total	8.775	3.385	12.160	72,2%	27,8%

Año 2019					
Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	2.978	1.592	4.570	65,2%	34,8%
A2	3.691	1.470	5.161	71,5%	28,5%
B	62	4	66	93,9%	6,1%
C1	4.694	1.347	6.041	77,7%	22,3%
C2	4.948	1.439	6.387	77,5%	22,5%
APF	2.356	775	3.131	75,2%	24,8%
Total	18.729	6.627	25.356	73,9%	26,1%

Año 2018					
Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	1.828	1.077	2.905	62,9%	37,1%
A2	2.157	930	3.087	69,9%	30,1%
C1	3.390	1.166	4.556	74,4%	25,6%
C2	2.802	841	3.643	76,9%	23,1%
APF	1.527	528	2.055	74,3%	25,7%
Total	11.704	4.542	16.246	72,0%	28,0%

Año 2020					
Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1	2.843	1.713	4.556	62,4%	37,6%
A2	3.480	1.509	4.989	69,8%	30,2%
B	57	16	73	78,1%	21,9%
C1	4.980	1.573	6.553	76,0%	24,0%
C2	5.768	1.996	7.764	74,3%	25,7%
APF	3.277	1.267	4.544	72,1%	27,9%
Total	20.405	8.074	28.479	71,6%	28,4%

En cuanto a los cursos de formación por grupo de titulación y formación en materia de igualdad las mujeres son las que solicitan mayoritariamente los cursos de formación (más de un 70%). Y en el caso de la formación en materia de igualdad, la representación de las mujeres supera el 74% en todos los ejercicios (del 2017 a 2020). Estos datos son más altos de lo que proporcionalmente correspondería con su presencia en la administración.

Hay que remarcar el aumento significativo de personas interesadas en recibir formación en todos los grupos durante los años 2019 y 2020.

Tabla 37. Formación en materia de Igualdad

Fuente: Instituto Valenciano de Administración Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	880	262	1.142	77,1%	22,9%
2018	1.965	553	2.518	78,0%	22,0%
2019	3.288	1.000	4.288	76,7%	23,3%
2020	1.646	557	2.203	74,7%	25,3%
TOTAL	7.779	2.372	10.151	76,6%	23,4%

En cuanto a los cursos de formación por grupo de titulación y formación en materia de igualdad las mujeres son las que solicitan mayoritariamente los cursos de formación (más de un 70%). Y en el caso de la formación en materia de igualdad, la representación de las mujeres supera el 74% en todos los ejercicios (del 2017 a 2020). Estos datos son más altos de lo que proporcionalmente correspondería con su presencia en la administración.

Hay que remarcar el aumento significativo de personas interesadas en recibir formación en todos los grupos durante los años 2019 y 2020.

Tabla 38. Formación en habilidades directivas

Fuente: Instituto Valenciano de Administración Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Cursos dirigidos a personal directivo con la denominación concreta no se ha publicado, no obstante, si se analizan los cursos dirigidos al personal del grupo A1 y A2 sí se cumple, porque en general el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. En las memorias de actividades del IVAP de los años 2017-2020 se puede realizar el seguimiento.

Tabla 39. Representantes de las organizaciones sindicales en mesas de negociación y órganos de participación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 27 de julio de 2022

	UGT-PV		CC.OO-PV		CSIF		INTERSINDICAL		FSES		TOTALES		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
MGNI	3	2	5	0	2	3	0	0	0	0	10	5	66,7%	33,3%
MGNII	2	1	3	0	2	1	1	2	1	2	9	6	60,0%	40,0%
COPASESA	1	1	0	1	1	1	2	0	0	1	4	4	50,0%	50,0%
COFOR	2	2	3	1	2	2	0	0	0	0	7	5	58,3%	41,7%
COPAFORLO	0	3	1	2	0	1	0	0	0	0	1	6	14,3%	85,7%
MSFP	2	2	1	1	3	1	1	1	0	0	7	5	58,3%	41,7%
C.S. SEG. Y SALUD	1	1	0	1	1	1	2	1	0	0	4	4	50,0%	50,0%
CMEPT	0	2	1	1	1	1	0	1	0	0	2	5	28,6%	71,4%
COMIMED	0	2	1	1	2	0	0	1	0	0	3	4	42,9%	57,1%
TOTALES	11	16	15	8	14	11	6	6	1	3	47	44	51,6%	48,4%
PORCENTAJES	40,7%	59,3%	65,2%	34,8%	56,0%	44,0%	50,0%	50,0%	25,0%	75,0%	51,6%	48,4%		

Se constata una mayor presencia de mujeres que de hombres en la representación de las organizaciones sindicales en las mesas de negociación y órganos de participación.

Tabla 40. Representantes de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos de 28 de enero de 2021

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN POR GÉNERO

MESAS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
MGN I	8	4	12	66,7%	33,3%
MGN II	8	4	12	66,7%	33,3%
COPASESA	6	2	8	75,0%	25,0%
COFOR	5	3	8	62,5%	37,5%
COPAFORLO	5	3	8	62,5%	37,5%
MSFP	8	7	15	53,3%	46,7%
C.S. SEG. Y SALUD	4	3	7	57,1%	42,9%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
COMIMED	4	3	7	57,1%	42,9%
TOTALES	50	32	82	61,0%	39,0%

SIGLAS UTILIZADAS EN LOS LISTADOS:

MGN I: Mesa General de Negociación de Personal Funcionario, Estatutario y Laboral**MGN II:** Mesa General de Negociación de personal funcionario y estatutario**COPASESA:** Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo**COFOR:** Comisión de Formación**COPAFORLO:** Comisión Paritaria de Formación Local**MSFP:** Mesa Sectorial de Función Pública**C.S. SEG. Y SALUD:** Com. Sect. de Seguridad y Salud de Justicia, Adm. Pública y Doc.**CMEPT:** Comisión Mixta de Estudios de Puestos de trabajo**COMIMED:** Comisión Mixta de mediación en los conflictos relativos a las condiciones de trabajo del personal gestionado por la DGFP en centros docentes

La representación de la Administración en las mesas de negociación y órganos de participación está cerca de una presencia equilibrada, en relación a la composición de la administración.

Tabla 41. Provisión de puestos por el sistema de libre designación

Fuente: DG Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	64	21	85	75,29 %	24,71 %
2018	106	76	182	58,24 %	41,76 %
2019	90	72	162	55,56 %	44,44 %
2020	161	97	258	62,40 %	37,60 %
Total	421	266	687	61,28 %	38,72 %

Tomando el promedio de los cuatro años analizados (2017 a 2020), el porcentaje de puestos asignados por libre designación es algo inferior en el caso de las mujeres (61,28%) respecto a su presencia en la administración (68,7%).

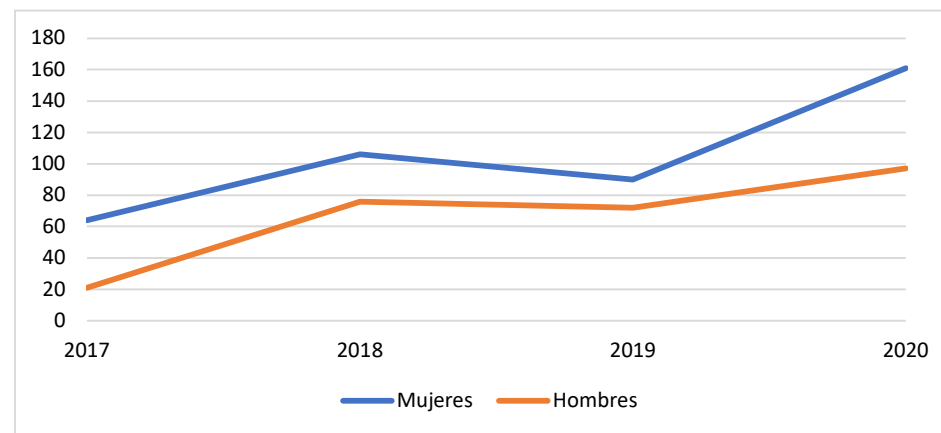


Tabla 42. Procesos de provisión de puestos por el sistema de comisión de servicios

Fuente: DG Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	666	362	1.028	64,79 %	35,21 %
2018	1.070	638	1.708	62,65 %	37,35 %
2019	835	482	1.317	63,40 %	36,60 %
2020	926	506	1.432	64,66 %	35,34 %
Total	3.497	1.988	5.485	63,76 %	36,24 %

El porcentaje de mujeres es mayoritario en la provisión de lugares por el sistema de comisión de servicios y por adscripción provisional en todos los ejercicios analizados (de 2017 a 2020) pero sin sobrepasar el porcentaje global de representación de las mujeres dentro de la Administración (68,69%).

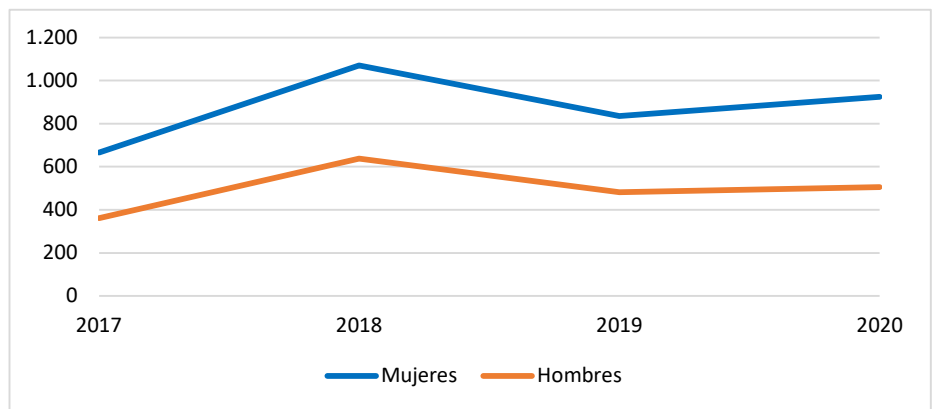


Tabla 43. Procesos de provisión de puestos por el sistema de adscripción provisional

Fuente: DG Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	134	77	211	63,51 %	36,49 %
2018	187	115	302	61,92 %	38,08 %
2019	207	91	298	69,46 %	30,54 %
2020	185	94	279	66,31 %	33,69 %
Total	713	377	1.090	65,41 %	34,59 %

El porcentaje de mujeres es mayoritario en la provisión de lugares por el sistema de comisión de servicios y por adscripción provisional en todos los ejercicios analizados (de 2017 a 2020) pero sin sobrepasar el porcentaje global de representación de las mujeres dentro de la Administración (68,69%).

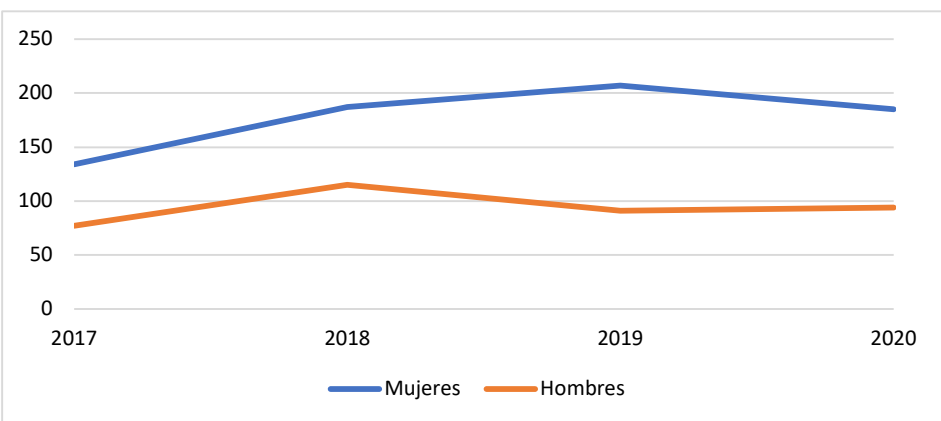


Tabla 44. Nombramiento personal funcionario interino de urgencia

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Año	Subgrupos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
2017	A1	116	46	162	71,6%	28,40%		
	A2	534	107	641	83,3%	16,7%		
	C1	624	122	746	83,6%	16,4%		
	C2	937	169	1.106	84,7%	15,3%		
	APF	700	228	928	75,4%	24,6%		
2018	A1	212	115	327	64,8%	35,2%		
	A2	826	251	1.077	76,7%	23,3%		
	C1	994	187	1.181	84,2%	15,8%		
	C2	1.395	248	1.643	84,9%	15,1%		
	APF	1.070	300	1.370	78,1%	21,9%		
2019	A1	157	73	230	68,3%	31,7%		
	A2	1.048	254	1.302	80,5%	19,5%		
	C1	1.140	236	1.376	82,8%	17,2%		
	C2	1.682	355	2.037	82,6%	17,4%		
	APF	1.245	452	1.697	73,4%	26,6%		
2020	A1	144	61	205	70,2%	29,8%		
	A2	738	191	929	79,4%	20,6%		
	C1	915	178	1.093	83,7%	16,3%		
	C2	1.351	337	1.688	80,0%	20,0%		
	APF	1.105	410	1.515	72,9%	27,1%		

Se constata un mayor número nombramientos de mujeres como funcionarias interinas de urgencia en todos los subgrupos y durante los cuatro ejercicios analizados (de 2017 a 2020), incluso superior a los 2/3, en la línea del fenómeno anteriormente comentado de la feminización progresiva de la administración de la Generalitat Valenciana.

El porcentaje de representación de mujeres está por encima del 70% en casi todos los subgrupos, excepto en el subgrupo A1 de 2018 y 2019.

Tabla 45. Reingresos

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Años	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	0	27	27	0,00%	100,00%
2018	51	32	83	61,45%	38,55%
2019	36	32	68	52,94%	47,06%
2020	30	23	53	56,60%	43,40%
Total	117	114	231	50,65%	49,35%

En 2017 en el cual ninguna mujer reingresó a la función pública. En 2018 el porcentaje de mujeres reingresadas es del 61,45%, y el resto de ejercicios permanece bastante equilibrado el porcentaje entre mujeres y hombres que han pedido el reingreso.

Tabla 46. Movilidad por motivos de salud

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

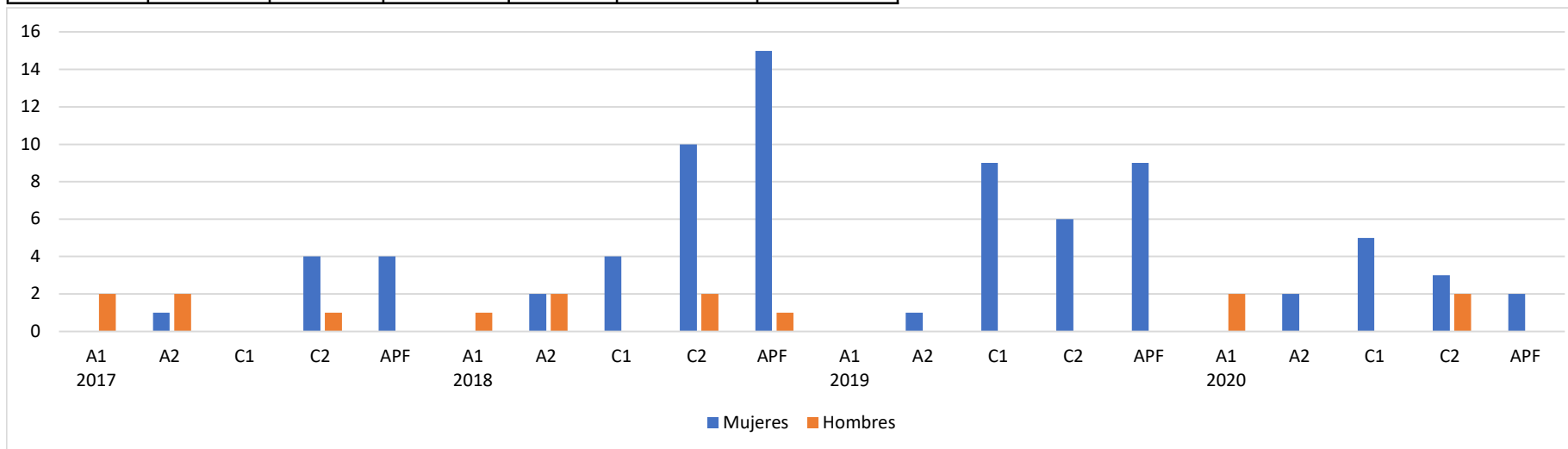
Año	Subgrupos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2017	A1		2	2		100,0%
	A2	1	2	3	33,3%	66,7%
	C1			0		
	C2	4	1	5	80,0%	20,0%
	APF	4		4	100,0%	
2018	A1		1	1		100,0%
	A2	2	2	4	50,0%	50,0%
	C1	4		4	100,0%	
	C2	10	2	12	83,3%	16,7%
	APF	15	1	16	93,8%	6,3%
2019	A1			0		
	A2	1		1	100,0%	
	C1	9		9	100,0%	
	C2	6		6	100,0%	
	APF	9		9	100,0%	
2020	A1		2	2		100,0%
	A2	2		2	100,0%	
	C1	5		5	100,0%	
	C2	3	2	5	60,0%	40,0%
	APF	2		2	100,0%	

Tabla 47. Movilidad por motivos de violencia de género

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

VIOLENCIA DE GÉNERO INTERADMINISTRATIVA	
Mujeres	
3	

Solo han habido tres traslados por movilidad de género en la Generalitat.



Hay que destacar el hecho que en el subgrupo A1, ninguna mujer ha pedido la movilidad por motivos de salud en ninguno de los ejercicios valorados (de 2017 a 2020). También hay que señalar que en 2019 solo han solicitado movilidad por motivos de salud mujeres. Así como en 2020, donde se reproducen los porcentajes de 2019, excepto en el subgrupo C2 donde también hay cambios en los hombres.

También cabe destacar que en el año 2018 es donde hay un mayor número de casos de movilidad, donde la cifra más alta se produce en el subgrupo APF y C2 (categorías que corresponden a tareas de limpieza y atención sociosanitaria, mayormente representadas por mujeres).

Tabla 48. Resoluciones de reducción de jornada con deducción de retribuciones

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

Descripción del antecedente	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Guarda legal de niño/a de 12 años o menor o familiar	502	26	528	95,1%	4,9%
Cuidado directo de personas con diversidad funcional	10	1	11	90,9%	9,1%
Otros (jornada de 9 a 2)	7	2	9	77,8%	22,2%
Enfermedad larga o crónica	7	1	8	87,5%	12,5%
Total	526	30	556	94,6%	5,4%

El cuidado de familiares (ascendentes y descendentes) corre a cargo de las mujeres, en gran medida (95,1%), así como de las personas con diversidad funcional (90,9%). Estos porcentajes son prácticamente idénticos a los que había al II PIO.

Tabla 49. Resoluciones de licencia sin retribución

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Licencias sin retribución	1.689	345	2.034	83,0%	17,0%

Un 83% de mujeres ha pedido licencia sin retribución entre 2017 y 2020. Es un valor alto que en el último Plan de igualdad era ligeramente superior (86,9%).

Tabla 50. Resoluciones de excedencia por conciliación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Por cuidado de familiares	25	6	31	80,6%	19,4%
Por cuidado de hija o hijo	126	11	137	92,0%	8,0%
Por violencia de género	0	0	0		
Total	151	17	168	89,9%	10,1%

Las mujeres son las que hacen más uso de las excedencias por conciliación (89,9%), y, en gran medida, cuando se trata del cuidado de hijos o hijas donde el porcentaje se incrementa hasta llegar al 92,0%.

Tabla 51. Resoluciones de jubilaciones

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Por incapacidad o invalidez permanente	121	50	171	70,8%	29,2%
Forzosa	687	410	1.097	62,6%	37,4%
Voluntaria	310	159	469	66,1%	33,9%
Total	1.118	619	1.737	64,4%	35,6%

Destaca la jubilación por incapacidad o invalidez permanente de las mujeres (70,8%) por encima de la de los hombres (29,2%), de residencia...).

Tabla 52. Resoluciones de cese por defunción

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Cese por defunción	9	4	13	69,2%	30,8%

Los datos de cese por defunción son casi idénticos a la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat (69,2% mujeres - 30,8% hombres).

Tabla 53. Participación en pruebas selectivas por oferta de empleo público

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

OFERTA 2014

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Todos los cuerpos de la oferta de empleo público	TODOS	447	349	796	56,2%	43,8%

OFERTA 2015

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Todos los cuerpos de la oferta de empleo público	TODOS	3.171	1.728	4.899	64,7%	35,3%

OFERTA 2016

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Todos los cuerpos de la oferta de empleo público	TODOS	20.918	7.603	28.521	73,3%	26,7%

OFERTA 2017-18-19-20

Cuerpos	Turno de acceso	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Pendiente de realización				0	0,0%	0,0%

La progresión observada en las ofertas de empleo público van en la línea de la progresiva feminización de la Función Pública, pasando de una participación de mujeres del 56,2% en 2014 a un 64,7% en 2015 y un 73,3% en 2016.

Las ofertas de 2017-18-19-20 están en desarrollo.

Tabla 54. Aprobados en pruebas selectivas por cuerpos - Oferta 2015

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

OFERTA 2015

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1-01 Administración General	18	8	26	69,2%	30,8%
A1-06 Ingeniería Informática	7	7	14	50,0%	50,0%
A1-12 Ingeniería Industrial	4	1	5	80,0%	20,0%
A1-13 Ingeniería de Minas	0	1	1	0,0%	100,0%
A1-14 Ingeniería de Telecomunicaciones	0	2	2	0,0%	100,0%
A1-17 Ingeniería de Montes	1	3	4	25,0%	75,0%
A1-28-01 Científico IVIA	4	3	7	57,1%	42,9%
A1-28-02 Investigador IVIA	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-33 Intervención	2	0	2	100,0%	0,0%
A2-01 Administración General	36	13	49	73,5%	26,5%
A2-02- Ingeniería Técnica Informática	7	7	14	50,0%	50,0%
A2-09 Ingeniería Técnica Industrial	3	5	8	37,5%	62,5%
A2-10 Ingeniería Técnica de Minas	0	2	2	0,0%	100,0%
A2-11 Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	1	0	1	100,0%	0,0%
A2-13 Ingeniería Técnica Forestal	1	3	4	25,0%	75,0%
A2-30 Superior de Gestión de Tributos	8	1	9	88,9%	11,1%
C1-13 Agente Medioambiental	5	8	13	38,5%	61,5%

Se observa un aumento de mujeres aprobadas en sectores masculinizados (ingeniería industrial, personal científico del IVIA), en la oferta de 2015.

Tabla 55. Aprobados en pruebas selectivas por cuerpos - Oferta 2016 al 2020

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

OFERTA 2016

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1-01 Administración General	10	5	15	66,7%	33,3%
A1-02 Abogacía	0	0	0	0,0%	0,0%
A1-08-01 Facultativo/a archivos y bibliotecas	3	3	6	50,0%	50,0%
A1-11 Ingeniería de Caminos	2	4	6	33,3%	66,7%
A1-15 Ingeniería Agrónoma	6	10	16	37,5%	62,5%
A1-18 Arquitectura	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-20 Psicología	9	1	10	90,0%	10,0%
A1-24 Medicina de la Administración	7	2	9	77,8%	22,2%
A1-25-02 Medicina del trabajo	4	0	4	100,0%	0,0%
A2-03 Superior de Gestión de Promoción Lingüística	2	2	4	50,0%	50,0%
A2-04-01 Técnico/a de archivos y bibliotecas	2	3	5	40,0%	60,0%
A2-08 Ingeniería Técnica en Obras Públicas	2	1	3	66,7%	33,3%
A2-12 CS Gestión geodesia y cartografía	0	2	2	0,0%	100,0%
A2-14-01 Ingeniería Técnica Agrícola	15	13	28	53,6%	46,4%
A2-16-03 Trabajo social	9	1	10	90,0%	10,0%
A2-17 Arquitectura Técnica	2	6	8	25,0%	75,0%
A2-19 Administración socio-sanitaria (enfermería)	4	0	4	100,0%	0,0%
A2-20 Fisioterapia	2	1	3	66,7%	33,3%
A2-30 Superior de Gestión de Tributos	8	2	10	80,0%	20,0%
C1-01 Administrativo de Administración General	85	29	114	74,6%	25,4%
C1-04 Educación Infantil	0	0	0	0,0%	0,0%
C2-01-01 Auxiliar de gestión de Administración General	43	22	65	66,2%	33,8%
C2-01-01 Auxiliar de gestión (promoción interna y funcionarización)	64	26	90	71,1%	28,9%
APF-01-01 Subalternos/as (diversidad funcional intelectual y funcionarización)	112	54	166	67,5%	32,5%
APF-05-01 Ayudante residencia-servicios	10	6	16	62,5%	37,5%

OFERTA 2017-18-19-20

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Pendiente de realización					

En la oferta de 2016, también se observa un repunte de mujeres aprobadas en sectores más masculinizados (arquitectura, ingeniería técnica de obras públicas, ingeniería técnica agrícola). Hay que destacar el porcentaje de mujeres aprobadas en psicología (90%), en medicina del trabajo (100%), trabajo social (90%), enfermería (100%) y superior de tributos (80%).

Con los datos que disponemos de las ofertas de 2016 a 2020, han aprobado un 62,5% de mujeres y un 37,5% de hombres.

Tabla 56. Composición de los órganos técnicos de selección - Oferta 2016

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

OFERTA 2016

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1-01 Administración General (turno libre)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-02 Abogacía (turno libre)	11	3	14	78,6%	21,4%
A1-08-01 Facultativo/a archivos y bibliotecas (turno libre)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-11 Ingeniería de Caminos (turno libre)	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-15 Ingeniería Agrónoma (turno libre y diversidad funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-18 Arquitectura (turno libre y diversidad funcional)	2	8	10	20,0%	80,0%
A1-20 Psicología (turno libre y diversidad funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-24 Medicina de la Administración (turno libre y diversidad funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-25-02 Medicina del trabajo (turno libre y diversidad funcional)	7	3	10	70,0%	30,0%
A1-25-02 Medicina del trabajo (turno libre)	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-01 Administración General (funcionarización)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-03 Superior de Gestión de Promoción Lingüística (turno libre)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-04-01 Técnico/a de archivos y bibliotecas (turno libre)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-08 Ingeniería Técnica en Obras Públicas (turno libre)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-12 CS Gestión geodesia y cartografía	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-14-01 Ingeniería Técnica Agrícola (turno libre y diversidad funcional)	3	7	10	30,0%	70,0%
A2-17 Arquitectura Técnica (turno libre)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-19 Admón socio-sanitaria (enfermería) (turno libre y diversidad funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-20 Fisioterapia (turno libre)	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-30 Superior de Gestión de Tributos (turno libre y diversidad funcional)	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-01 Administración General	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-01 Administración General (funcionarización)	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-01-01 Administración General (funcionarización)	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-01-01 Administración General (turno libre y diversidad funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-01-01 Auxiliar de gestión (promoción interna y diversidad funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
APF-01-01 Subalternos/as (diversidad funcional intelectual)	5	5	10	50,0%	50,0%
APF-01-01 Subalternos/as (funcionarización)	5	5	10	50,0%	50,0%
APF-01-01 Subalternos/as (turno libre y diversidad funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
APF-05-01 Ayudante residencia-servicios (turno libre y diversidad funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%

Hay que destacar que en los órganos técnicos de selección de las ofertas 2016-17-18-19, mayoritariamente, la participación de las mujeres y de los hombres es paritaria, aunque la presencia de mujeres en el cómputo global de personal al servicio de la Administración de la Generalitat es del 68,69% respecto a la de hombres que es un 31,13%. En algunos casos concretos (actividad física y del deporte, ingeniería técnica agrícola, medicina del trabajo) sí que existe cierto desequilibrio.

Tabla 57. Órganos técnicos de selección - Oferta 2017 a 2019, primera parte

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2019

OFERTA 2017-18

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1-05 – Comunicación y relaciones informativas	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-06 – Ingeniería Informática	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-09 – Superior Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	3	7	10	30,0%	70,0%
A1-11 Ingeniería de Caminos	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-12 – Ingeniería Industrial	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-13 – Ingeniería de Minas	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-15 - Ingeniería Agrónoma	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-17 – Ingeniería de Montes	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-18 - Arquitectura	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-20 - Psicología	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-22 – Actividad Física y Deporte	3	7	10	30,0%	70,0%
A1-23 – Veterinaria	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-24 - Medicina de la Administración	8	2	10	80,0%	20,0%
A1-25-01 – Superior Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-27-01 – Administración del Medio Ambiente	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-27-03 – Evaluación del Medio Ambiente	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-27-04 – Inspección del Medio Ambiente	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-29 – Estadística	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-30 – Psicopedagogía	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-32 – Superior Técnico de Laboratorio	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-33 – Gestión de Emergencias y Protección Civil	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-02 – Ingeniería Técnica en Informática	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-04-01 – Gestión de Archivística, Biblioteconomía y Documentación	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-05 – Gestión en Seguridad y Salud	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-08 – Ingeniería Técnica de Obras Públicas	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-09 – Ingeniería Técnica Industrial	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-13 – Ingeniería Técnica Forestal	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-14-01 – Ingeniería Técnica Agrícola	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-14-02 – Investigación y Experimentación Agraria	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-01 – Acción Social y Administración de Servicios Sociales	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-02 – Educación Social	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-03 – Trabajo Social	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-16-05 – Terapia Ocupacional	6	4	10	60,0%	40,0%

Hay que destacar que en los órganos técnicos de selección de las ofertas 2016-17-18-19, mayoritariamente, la participación de las mujeres y de los hombres es paritaria, aunque la presencia de mujeres en el cómputo global de personal al servicio de la Administración de la Generalitat es del 68,69% respecto a la de hombres que es un 31,13%. En algunos casos concretos (actividad física y del deporte, ingeniería técnica agrícola, medicina del trabajo) sí que existe cierto desequilibrio.

Tabla 58. Órganos técnicos de selección - Oferta 2017 a 2019, continuación

Fuente: Dirección General de Función Pública - Datos desde el 11/04/2017 hasta el 31/12/2020

OFERTA 2017-18 continuación

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A2-17 – Arquitectura Técnica	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-19 – Administración socio-sanitaria (enfermería)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-20 – Fisioterapia	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-21 – Gestión en Prevención de Riesgos Laborales	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-23-01 – Administración del Medio Ambiente	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-24 – Gestión de emergencias	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-25 – Gestión de Seguridad Pública	3	7	10	30,0%	70,0%
A2-30 – Gestión de Tributos	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-31 – Técnico de Seguridad Agroalimentaria	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-02 – Especialistas en Tecnologías de la Información	4	6	10	40,0%	60,0%
C1-03 – Especialistas en Educación Especial	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-04 – Especialistas en Educación Infantil	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-06 – Especialistas de Laboratorio	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-12 – Especialistas en Atención Sociosanitaria	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-13 – Especialistas en Administración del Medio Ambiente	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-04-01 – Auxiliares de Vigilancia de Obras Públicas	3	7	10	30,0%	70,0%
C2-04-02 – Auxiliares de Explotación Portuaria	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-05-01 – Auxiliares de Enfermería	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-05-02 – Auxiliares de Cocina	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-07-01 – Auxiliares de Laboratorio	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-08-02 – Auxiliares de Seguridad y Salud en el Trabajo	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-09-02 – Auxiliares de Investigación y Laboratorio	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-10-01 – Auxiliares de Autopsia	5	5	10	50,0%	50,0%

OFERTA 2019

Cuerpos	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
A1-16 – Superior Técnico de Geodesia y Cartografía	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-31-02 – Tecnólogo Especialista	4	6	10	40,0%	60,0%
C1-07 – Especialista en Pesca Marítima	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-11 – Especialista en Comunicaciones y Emergencias	4	6	10	40,0%	60,0%

Hay que destacar que en los órganos técnicos de selección de las ofertas 2016-17-18-19, mayoritariamente, la participación de las mujeres y de los hombres es paritaria, aunque la presencia de mujeres en el cómputo global de personal al servicio de la Administración de la Generalitat es del 68,69% respecto a la de hombres que es un 31,13%. En algunos casos concretos (actividad física y del deporte, ingeniería técnica agrícola, medicina del trabajo) sí que existe cierto desequilibrio.

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

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

1. Objetivo general

Consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalitat, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

2. Objetivos específicos

1. Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad en la Administración de la Generalitat.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación.
3. Velar por la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Administración de la Generalitat.
4. Facilitar la conciliación de mujeres y hombres, y fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración.
5. Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Administración de la Generalitat para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
6. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la Administración de la Generalitat.
7. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.
8. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género.
9. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.
10. Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.
11. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV. Acciones y medidas del III Plan de igualdad

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

Objetivo 1. Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad en la Administración de la Generalitat

Medida 1.1. Se regularán las Unidades de Igualdad de la Administración Valenciana clarificando competencias, funciones y recursos, con el objeto de avanzar en la transversalidad de la perspectiva de género en la organización y políticas públicas de la Generalitat, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Generalitat.

Medida 1.2. Con el fin de garantizar el cumplimiento adecuado de las funciones y cometidos que les corresponden de conformidad con las normas organizativas de las consellerias, el Acuerdo del Consell para su implantación en todos los departamentos en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como su propia regulación reglamentaria una vez aprobada, se dotará a las Unidades de Igualdad de los recursos suficientes e idóneos.

Medida 1.3. Se dictarán las instrucciones correspondientes en cada Conselleria para garantizar la validación por la Unidades de Igualdad de los informes de impacto de género en los anteproyectos de ley o proyectos de norma, planes o programas.

Medida 1.4. Tras la aprobación de un programa de teletrabajo se deberá realizar un análisis de la participación desagregado por sexo del personal empleado público en los programas de teletrabajo aprobados con el objetivo de evaluar su repercusión en las condiciones laborales de las empleadas públicas.

Medida 1.5. Creación de un espacio de “Igualdad de género en la Generalitat” en el portal FUNCIONA, coordinado con las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos para la realización de acciones de comunicación en materia de igualdad y su difusión.

Medida 1.6. Realización de acciones de promoción y difusión de las Unidades Igualdad.

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

Medida 2.1. Se procurará una presencia equilibrada, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las organizaciones sindicales, en los órganos colegiados, las mesas de negociación y participación, en comités de personas expertas, así como en las comisiones técnicas.

Medida 2.2. Realización de un informe anual relativo a la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación unitarios de personal funcionario y laboral de la Administración de la Generalitat.

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

Medida 3.1. Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos al informe de impacto de género que debe elaborarse en la publicación de cada oferta de empleo pública.

Medida 3.2. En las resoluciones definitivas de personas aprobadas de cada proceso selectivo se incluirá un análisis que contendrá, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.

Medida 3.3. Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos a las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo.

Medida 3.4. La composición de los tribunales y órganos de selección o provisión de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que esto no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 3.5. Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida 3.6. Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos al informe de impacto de género que debe elaborarse en los sistemas ordinarios de provisión de puestos (concurso-libre designación-concurso específico).

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de mujeres y hombres, y fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración

Medida 4.1. Realización, a través de la Conselleria que ostente las competencias en materia de igualdad, acciones de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación para conseguir la corresponsabilidad.

Medida 4.2. Mantener actualizada la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de la Generalitat, a fin de informarle de sus derechos. Difusión de la misma a través del espacio "Igualdad de género en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.

Medida 4.3. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.

Medida 4.4. Diseño y realización de una encuesta para diagnosticar la posible discriminación indirecta de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo.

Medida 4.5. Diseñar una aplicación informática que registre el uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregada por sexo para permitir la extracción y análisis de la información.

Medida 4.6. Realización de un informe respecto al uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregados por sexo.

Medida 4.7. Ampliar hasta los 23 años la edad del hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, que permite ejercer el permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave previsto en el artículo 29 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo, hija o del o la menor sujetos a acogimiento permanente o a la guarda

con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Objetivo 5. Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Administración de la Generalitat para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

Medida 5.1. Continuar fomentando entre todo el personal de la Administración de la Generalitat la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito en lo relativo a la promoción profesional, para que puedan aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de trabajo.

Medida 5.2. Diseñar e impartir un itinerario formativo específico en materia de igualdad.

Medida 5.3. Previamente a la realización de cualquier curso convocado por el órgano competente en materia de formación, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad.

Medida 5.4. En el plazo de 1 año, tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, se deberá acreditar la realización de un curso igual o superior a 20 horas referido a la sensibilización en materia de igualdad.

Medida 5.5. Se impulsará la formación en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat, facilitando diferentes modalidades de impartición.

Medida 5.6. Continuar en el camino iniciado de sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias, y se priorizará a las delegadas y delegados de prevención, los miembros de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, personal encargado de realizar tareas de prevención de riesgos laborales y personal responsable de los centros de trabajo y Unidades de Resolución de Conflictos (URC).

Medida 5.7. Las personas adscritas a las Unidades de Igualdad, las que ocupen puestos en materia de personal y las que formen parte de comisiones de valoración, deberán realizar formación en materia de igualdad y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 5.8. Continuar ofertando en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat, acciones formativas en materias relacionadas con la igualdad. Se incluirán acciones formativas sobre “uso de lenguaje no sexista”, “prevención de violencia de género”, “corresponsabilidad” y “promoción de la Igualdad”, con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Estas no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas en los planes de formación.

Medida 5.9. Seguir planificando e impartiendo prioritariamente los cursos en horario laboral, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.10. Se facilitará al personal empleado público la formación necesaria para la incorporación de cláusulas de igualdad de género en las contrataciones públicas de la Administración autonómica, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.

Objetivo 6. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la Administración de la Generalitat.

Medida 6.1. Se revisará la oferta formativa dirigida al personal de la Administración de la Generalitat desde una perspectiva de género.

Medida 6.2. En las acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género.

Medida 6.3. Se garantizará la inclusión en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la administración.

Medida 6.4. En el Programa de acogida se incluirá, entre otros, un apartado sobre el contenido del Protocolo sobre la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, u otras situaciones de violencia en la Administración de la Generalitat, disponible a través de la página web del Órgano competente en formación y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio

Medida 6.5. Impartición de formación para el desarrollo profesional de las mujeres y su liderazgo.

Objetivo 7. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial

Medida 7.1. Continuar adaptando los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Medida 7.2. Actualizar el estudio y propuesta para la racionalización y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo del personal de la Administración de la Generalitat incluyendo la perspectiva de género

Medida 7.3. En el marco del Programa Temporal de lucha contra la brecha salarial previsto en el Acuerdo de MGN I, de 29 de julio de 2021, destinar la dotación presupuestaria que se asigne al sector de función pública en el año 2022, así como las previstas para los años 2023 y 2024, a la lucha contra la brecha salarial existente, eliminando diferencias salariales por razón de sexo mediante el incremento de las retribuciones de los puestos de trabajo que ejercen profesiones de las denominadas “feminizadas” e infraclasificadas.

Objetivo 8. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género

Medida 8.1. Realización de un protocolo de actuación sobre la privacidad de datos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y otras violencias contra las mujeres.

Medidas 8.2. Formar, en materia de violencia contra las mujeres y de buen trato hacia las víctimas, al personal que realiza atención directa en los servicios públicos, para que pueda prestar una asistencia adecuada, que evite la posible victimización secundaria

Medida 8.3. Acciones de sensibilización para concienciar al personal empleado público de las dificultades que atraviesan las mujeres que son víctimas o sufren alguna situación de violencia

Medida 8.4. Impulsar convenios con otras Administraciones Públicas, locales, autonómicas o estatal, y con el sector público instrumental de la Generalitat para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Medida 8.5. Continuar divulgando entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat. Se difundirán a través del espacio “Igualdad de género en la Generalitat’ en el portal FUNCIONA.

Medida 8.6. Las personas adscritas a las Unidades de Igualdad recibirán formación sobre violencia de género y otras violencias contra las mujeres.

Medida 8.7. Facilitar y difundir el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat.

Medida 8.8. Elaborar informes que visibilicen la incidencia del acoso laboral, sexual o por razón de género, violencia en el trabajo, así como cualquier otra discriminación por razón de diversidad sexual y de género en la Administración, y la aplicación de los protocolos correspondientes.

Medida 8.9. Realizar acciones informativas dirigidas a todo el personal empleado público para detectar y prevenir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de género, violencia en el trabajo, así como cualquier otra discriminación por razón de diversidad sexual y de género.

Objetivo 9. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Medida 9.1. Eliminación del sexismo en la comunicación y publicidad institucionales. Antes de aprobarse cualquier imagen y texto para su difusión, deberá tener un informe de perspectiva de género por parte de la Unidad de Igualdad del Departamento proponente.

Medida 9.2. Toda norma, documento administrativo o Web institucional debe respetar en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje inclusivo no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual. Se facilitarán y difundirán las herramientas para la elaboración de los documentos administrativos.

Medida 9.3. Generar y difundir información relacionada con los recursos, herramientas, guías de buenas prácticas o canales existentes en la Generalitat en materia de igualdad en el espacio de "Igualdad de género en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.

Medida 9.4. Las consellerias deberán divulgar y difundir el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, para el pleno conocimiento de su personal.

Objetivo 10. Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo

Medida 10.1. Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Generalitat.

Medida 10.2. Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de los Departamentos y Organismos autónomos correspondientes.

Medida 10.3. Adquisición de bienes (equipos de trabajo, equipos de protección individual, etc.) adaptados a las características antropométricas propias de la persona para implantar las medidas preventivas y/o correctoras derivadas de la evaluación de riesgos.

Medida 10.4. Realización de programas de promoción de la salud, para abordar los riesgos laborales que afectan específicamente a las mujeres de determinados colectivos.

Medida 10.5. Utilizar un lenguaje no sexista en la información facilitada en materia de prevención al personal empleado público, para así evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género.

Medida 10.6. Implantación de un sistema informático que permita facilitar los datos de las actuaciones preventivas realizadas desagregados por sexo.

Medida 10.7. Realización de informes con las actuaciones preventivas realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (Evaluación de riesgo, vigilancia de la salud, adaptaciones-cambio de puesto, etc.) desagregadas por sexo.

Medida 10.8. Introducir en los informes de Evaluación de Riesgo Psicosocial la variable de sexo y analizar estadísticamente los riesgos.

Medida 10.9. Difundir el procedimiento establecido para la valoración del riesgo durante el embarazo, a fin de conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación, se realice la valoración de su puesto de trabajo y la puesta en práctica de las medidas preventivas o correctoras necesarias en los plazos estipulados en las instrucciones correspondientes.

Objetivo 11. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 11.1. Las unidades responsables de cada una de las medidas del presente Plan remitirán anualmente a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Medida 11.2. Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerias y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.

V. Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad

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

Objetivo 1. Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad en la Administración de la Generalitat

Medida 1.1	Se regularán las Unidades de Igualdad de la Administración Valenciana clarificando competencias, funciones y recursos, con el objeto de avanzar en la transversalidad de la perspectiva de género en la organización y políticas públicas de la Generalitat, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Generalitat.
Temporización	1 año
Responsable	Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas
Indicadores	Regulación de las Unidades de Igualdad Decreto del Consell, a propuesta de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas

Medida 1.2	Con el fin de garantizar el cumplimiento adecuado de las funciones y cometidos que les corresponden de conformidad con las normas organizativas de las consellerias, el Acuerdo del Consell para su implantación en todos los departamentos en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como su propia regulación reglamentaria una vez aprobada, se dotará a las Unidades de Igualdad de los recursos suficientes e idóneos.
Temporización	Durante la vigencia de este Plan
Responsable	Subsecretarías
Indicadores	Puestos de trabajo asignados a las Unidades de Igualdad por Departamento

Medida 1.3	Se dictarán las instrucciones correspondientes en cada Conselleria para garantizar la validación por las Unidades de Igualdad de los informes de impacto de género en los anteproyectos de ley o proyectos de norma, planes o programas.
Temporización	Inmediata y durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Subsecretarías

Indicadores	Número de validaciones realizadas Porcentaje de anteproyectos de ley o proyectos de norma, planes o programas.
-------------	---

Medida 1.4	Tras la aprobación de un programa de teletrabajo se deberá realizar un análisis de la participación desagregado por sexo del personal empleado público en los programas de teletrabajo aprobados con el objetivo de evaluar su repercusión en las condiciones laborales de las empleadas públicas.
Temporización	Cuando proceda durante la vigencia del Plan
Responsable	Subsecretarías y las Unidades de Igualdad.
Indicadores	Porcentaje de participación desagregado por sexo Realización de un estudio

Medida 1.5	Creación de un espacio de “Igualdad de género en la Generalitat” en el portal FUNCIONA, coordinado con las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos para la realización de acciones de comunicación en materia de igualdad y su difusión.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Subsecretarías
Indicadores	Creación del espacio “Igualdad de género en la Generalitat”. Número de acciones

Medida 1.6	Realización de acciones de promoción y difusión de las Unidades Igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Subsecretarías y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres
Indicadores	Número de acciones

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

Medida 2.1	Se procurará una presencia equilibrada, tanto por parte de la representación de la Administración de la Generalitat, como por parte de las organizaciones sindicales, en los órganos colegiados, las mesas de negociación y participación, en comités de personas
------------	---

	expertas, así como en las comisiones técnicas.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública, organizaciones sindicales y Subsecretarías
Indicadores	Porcentaje de mujeres y de hombres del total de nombramientos en los diferentes órganos y comités por cada parte

Medida 2.2	Realización de un informe anual relativo a la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación unitarios de personal funcionario y laboral de la Administración de la Generalitat.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Realización del informe anual

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

Medida 3.1	Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos al informe de impacto de género que debe elaborarse en la publicación de cada oferta de empleo pública.
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe de seguimiento anual

Medida 3.2	En las resoluciones definitivas de personas aprobadas de cada proceso selectivo se incluirá un análisis que contendrá, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
Temporización	Tras la finalización de cada proceso selectivo
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Realización del informe

Medida 3.3	Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos a las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo.
Temporización	Anual

Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe de seguimiento anual

Medida 3.4	La composición de los tribunales y órganos de selección o provisión de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que esto no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Porcentaje de mujeres en los tribunales y órganos de selección o provisión

Medida 3.5	Todos los temarios de los procesos selectivos que se convoquen incluirán materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Número y porcentaje de convocatorias que lo han incorporado

Medida 3.6	Se realizará un seguimiento de la evolución temporal de los datos relativos al informe de impacto de género que debe elaborarse en los sistemas ordinarios de provisión de puestos (concurso-libre designación-concurso específico).
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Informe de seguimiento anual

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de mujeres y hombres, y fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración

Medida 4.1	Realización, a través de la Conselleria que ostente las competencias en materia de igualdad, acciones de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación para conseguir la corresponsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres

Indicadores	Número de acciones realizadas
Medida 4.2	Mantener actualizada la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de la Generalitat, a fin de informarle de sus derechos. Difusión de la misma a través del espacio "Igualdad de género en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la actualización de la citada Guía
Medida 4.3	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación, Subsecretarías y Unidades de Igualdad
Indicadores	Número de acciones de formación, información y sensibilización
Medida 4.4	Diseño y realización de una encuesta para diagnosticar la posible discriminación indirecta de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo.
Temporización	1 año
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres
Indicadores	Verificación de la realización de la encuesta
Medida 4.5	Diseñar una aplicación informática que registre el uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregada por sexo para permitir la extracción y análisis de la información
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Puesta en marcha de la aplicación
Medida 4.6	Realización de un informe respecto al uso de las licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar o profesional desagregados por sexo
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Indicadores	Realización del estudio
Medida 4.7	Ampliar hasta los 23 años la edad del hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, que permite ejercer el permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave previsto en el artículo 29 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo, hija o del o la menor sujetos a acogimiento permanente o a la guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Adaptación de la normativa aplicable

Objetivo 5. Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Administración de la Generalitat para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

Medida 5.1	Continuar fomentando entre todo el personal de la Administración de la Generalitat la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito en lo relativo a la promoción profesional, para que puedan aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de trabajo.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de cursos impartidos en materia de igualdad Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 5.2	Diseñar e impartir un itinerario formativo específico en materia de igualdad.
Temporización	1 año
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de cursos impartidos en el itinerario

	Número de personas participantes desagregadas por sexo
--	--

Medida 5.3	Previamente a la realización de cualquier curso convocado por el órgano competente en materia de formación, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de personas solicitantes/matriculadas anualmente en el curso básico en materia de igualdad durante los períodos abiertos de solicitud de acciones formativas o, en su caso, previo a poder solicitar plazas vacantes.

Medida 5.4	En el plazo de 1 año, tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, se deberá acreditar la realización de un curso igual o superior a 20 horas referido a la sensibilización en materia de igualdad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación y Dirección General de Función Pública
Indicadores	Número de personas que han superado un proceso selectivo. Número de esas personas que han realizado el curso, desagregado por sexo.

Medida 5.5	Se impulsará la formación en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat, facilitando diferentes modalidades de impartición.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia y modalidad de impartición

Medida 5.6	Continuar en el camino iniciado de sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias, y se priorizará a las delegadas y
------------	---

	delegados de prevención, los miembros de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, personal encargado de realizar tareas de prevención de riesgos laborales y personal responsable de los centros de trabajo y Unidades de Resolución de Conflictos (URC).
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas en esa materia. Número de personas formadas, desagregadas por acción formativa y sexo con indicación de si forma parte de los colectivos que se prioriza

Medida 5.7	Las personas adscritas a las Unidades de Igualdad, las que ocupen puestos en materia de personal y las que formen parte de comisiones de valoración, deberán realizar formación en materia de igualdad y aplicación de la perspectiva de género
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación, Subsecretarías y Dirección general de Función Pública
Indicadores	Número de personas que ocupan puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección, comisiones de valoración. Número de esas personas que han recibido el curso desagregado por sexo

Medida 5.8	Continuar ofertando en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat, acciones formativas en materias relacionadas con la igualdad. Se incluirán acciones formativas sobre “uso de lenguaje no sexista”, “prevención de violencia de género”, “corresponsabilidad” y “promoción de la Igualdad”, con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Estas no computarán a efectos de petición del máximo número de
------------	---

	acciones formativas en los planes de formación
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de cursos programados en dichas materias especificando cuántos de ellos son on-line Número de personas participantes desagregadas por sexo

Medida 5.9	Seguir planificando e impartiendo prioritariamente los cursos en horario laboral, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Temporización	Inmediata
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de personas participantes desagregadas por sexo Número total de cursos programados y cuántos de ellos se imparten en horario laboral

Medida 5.10	Se facilitará al personal empleado público la formación necesaria para la incorporación de cláusulas de igualdad de género en las contrataciones públicas de la Administración autonómica, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas en esa materia.

Objetivo 6. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la Administración de la Generalitat.

Medida 6.1	Se revisará la oferta formativa dirigida al personal de la Administración de la Generalitat desde una perspectiva de género.
Temporización	Antes de la publicación del siguiente Plan de Formación del Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número total de cursos programados por el órgano competente en materia de formación. Número de los cursos revisados.

Medida 6.2	En las acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de acciones formativas que incluyan dicho modulo.

Medida 6.3	Se garantizará la inclusión en los planes de formación del personal de la Administración de la Generalitat la capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la Administración.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia

Medida 6.4	En el Programa de acogida se incluirá, entre otros, un apartado sobre el contenido del Protocolo sobre la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, u otras situaciones de violencia en la Administración de la Generalitat, disponible a través de la página web del Órgano competente en formación y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Temporización	2 años
Responsable	Órgano competente en formación y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Verificación de la actualización del Programa de acogida mediante visita a la web.

Medida 6.5	Impartición de formación para el desarrollo profesional de las mujeres y su liderazgo.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación

Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia Número de personas participantes desagregadas por sexo
-------------	---

Objetivo 7. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial

Medida 7.1	Continuar adaptando los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Número de adaptaciones realizadas e información que facilitan

Medida 7.2	Actualizar el estudio y propuesta para la racionalización y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo del personal de la Administración de la Generalitat incluyendo la perspectiva de género
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Verificar la actualización del estudio y la propuesta en el sentido indicado.

Medida 7.3	En el marco del Programa Temporal de lucha contra la brecha salarial previsto en el Acuerdo de MGN I, de 29 de julio de 2021, destinar la dotación presupuestaria que se asigne al sector de función pública en el año 2022, así como las previstas para los años 2023 y 2024, a la lucha contra la brecha salarial existente, eliminando diferencias salariales por razón de sexo mediante el incremento de las retribuciones de los puestos de trabajo que ejercen profesiones de las denominadas “feminizadas” e infraclasificadas.
Temporización	Anual. Años 2022,2023 y 2024
Responsable	Dirección General de Función Pública y Dirección General de Presupuestos
Indicadores	Puestos de trabajo objeto de reclasificación

Objetivo 8. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género

Medida 8.1	Realización de un protocolo de actuación sobre la privacidad de datos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y otras violencias contra las mujeres.
Temporización	1 año
Responsable	Delegado o delegada de Protección de Datos
Indicadores	Verificar la elaboración del Protocolo

Medida 8.2	Formar, en materia de violencia contra las mujeres y de buen trato hacia las víctimas, al personal que realiza atención directa en los servicios públicos, para que pueda prestar una asistencia adecuada, que evite la posible victimización secundaria
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación, Subsecretarías y Conselleria competente en materia de atención al público
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia

Medida 8.3	Acciones de sensibilización para concienciar al personal empleado público de las dificultades que atraviesan las mujeres que son víctimas o sufren alguna situación de violencia
Temporización	Anual
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia

Medida 8.4	Impulsar convenios con otras Administraciones Públicas, locales, autonómicas o estatal, y con el sector público instrumental de la Generalitat para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Función Pública
Indicadores	Número de convenios suscritos

Medida 8.5	Continuar divulgando entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat. Se difundirán a través del espacio "Igualdad de género en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.
Temporización	6 meses
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres
Indicadores	Verificación de la divulgación

Medida 8.6	Las personas adscritas a las Unidades de Igualdad recibirán formación sobre violencia de género y otras violencias contra las mujeres.
Temporización	Para incorporar en el siguiente Plan de Formación el Órgano competente en formación
Responsable	Órgano competente en formación
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia

Medida 8.7	Facilitar y difundir el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat
Temporización	Inmediata
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio e Inspección General de Servicios
Indicadores	Número de actuaciones Número de visualizaciones/descargas de la web

Medida 8.8	Elaborar informes que visibilicen la incidencia del acoso laboral, sexual o por razón de género, violencia en el trabajo, así como cualquier otra discriminación por razón de diversidad sexual y de género en la Administración, y la aplicación de los protocolos correspondientes.
Temporización	Anual
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio y la Inspección General de Servicios
Indicadores	Informe anual

Medida 8.9	Realizar acciones informativas dirigidas a todo el personal empleado público para detectar y prevenir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de género,
------------	---

	violencia en el trabajo, así como cualquier otra discriminación por razón de diversidad sexual y de género.
Temporización	Inmediata
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio, Inspección General de Servicios y Dirección General de Igualdad en la Diversidad
Indicadores	Número acciones informativas

Objetivo 9. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Medida 9.1	Eliminación del sexismo en la comunicación y publicidad institucionales. Antes de aprobarse cualquier imagen y texto para su difusión, deberá tener un informe de perspectiva de género por parte de la Unidad de Igualdad del Departamento proponente.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General de Promoción Institucional, Unidades de Igualdad, Subsecretarías y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres
Indicadores	Número de informes desglosados por Departamentos

Medida 9.2	Toda norma, documento administrativo o Web institucional debe respetar en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje inclusivo no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual. Se facilitarán y difundirán las herramientas para la elaboración de los documentos administrativos.
Temporización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Indicadores	Número de difusiones realizadas

Medida 9.3	Generar y difundir información relacionada con los recursos, herramientas, guías de buenas prácticas o canales existentes en la Generalitat en materia de igualdad en el espacio de "Igualdad de género en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.
Temporización	6 meses

Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y Unidades de Igualdad
Indicadores	Número de acciones de difusión

Medida 9.4	Las Consellerias deberán divulgar y difundir el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat, para el pleno conocimiento de su personal.
Temporización	1 mes
Responsable	Dirección General de Función Pública y Subsecretarías
Indicadores	Número de circulares informativas remitidas y diseño página web

Objetivo 10. Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo

Medida 10.1	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Generalitat
Temporización	Durante la vigencia de este Plan
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de actuaciones

Medida 10.2	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de los Departamentos y Organismos autónomos correspondientes
Temporización	Durante la vigencia de este Plan
Responsable	Subsecretarías u órganos responsables de personal
Indicadores	Número de actuaciones

Medida 10.3	Adquisición de bienes (equipos de trabajo, equipos de protección individual, etc.) adaptados a las características antropométricas propias de la persona para implantar las medidas preventivas y/o correctoras derivadas de la evaluación de riesgos
Temporización	Inmediata
Responsable	Subsecretarías
Indicadores	Verificación de las compras que han seguido este criterio

Medida 10.4	Realización de programas de promoción de la salud, para abordar los riesgos laborales que afectan específicamente a las mujeres de determinados colectivos
Temporización	Anual

Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de programas

Medida 10.5	Utilizar un lenguaje no sexista en la información facilitada en materia de prevención al personal empleado público, para así evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género
Temporización	Inmediata
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de verificaciones

Medida 10.6	Implantación de un sistema informático que permita facilitar los datos de las actuaciones preventivas realizadas desagregados por sexo
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Subsecretarías
Indicadores	Grado de implantación (%): 0-100

Medida 10.7	Realización de informes con las actuaciones preventivas realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (evaluación de riesgo, vigilancia de la salud, adaptaciones-cambio de puesto, etc.) desagregadas por sexo
Temporización	1 año
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de informes y evaluaciones realizadas

Medida 10.8	Introducir en los informes de Evaluación de Riesgo Psicosocial la variable de sexo y analizar estadísticamente los riesgos
Temporización	Inmediata
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Grado de adecuación (%): 0-100

Medida 10.9	Difundir el procedimiento establecido para la valoración del riesgo durante el embarazo, a fin de conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación, se realice la valoración de su puesto de trabajo y la puesta en práctica de
-------------	---

	las medidas preventivas o correctoras necesarias en los plazos estipulados en las instrucciones correspondientes.
Temporización	Inmediata
Responsable	Servicio de prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio
Indicadores	Número de difusiones

Objetivo 11. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Medida 11.1	Las unidades responsables de cada una de las medidas del presente Plan remitirán anualmente a la Comisión de Seguimiento información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.
Temporización	Inmediata
Responsable	Unidades responsables de las medidas y Comisión de Seguimiento
Indicadores	Número de informes remitidos por las unidades responsables Informe anual de la Comisión

Medida 11.2	Se revisarán y adecuarán los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de las Consellerias y Organismos para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.
Temporización	2 años
Responsable	Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Subsecretarías
Indicadores	Número de adecuaciones realizadas

VI. Comisión de Seguimiento del III Plan de igualdad

A) Composición y funciones

Para el seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad se constituirá, por Resolución de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, una Comisión de Seguimiento.

La evaluación se realizará en base al grado de cumplimiento de las medidas aprobadas en el plan y atendiendo a los indicadores que se han establecido.

Asimismo, la Comisión:

- a) velará por evitar la discriminación por razón de sexo, controlará, vigilará y elevará, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas,
- b) podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del III Plan de igualdad,
- c) atenderá cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por una empleada o empleado público, a los que sea de aplicación el Plan, que podrán hacer llegar a esta comisión las cuestiones que les surjan por medio de las partes de esta comisión o a través de las Juntas de Personal, y
- d) podrá proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.

B) Funcionamiento

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos una vez cada 6 meses. De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de quince días de antelación.

Las partes que constituyen esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de personas expertas o asesoras si así lo consideran necesario.

VII. Difusión del III Plan de igualdad

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

VIII. Duración del III Plan de igualdad.

La duración del III Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat es de 4 años contados a partir del día siguiente al de su aprobación.

Dentro de los 6 meses anteriores a la finalización de su vigencia deberá iniciarse la negociación del siguiente Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat.