

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

### **Índex:**

**I. Introducció**

**II. Situació actual**

**III. Objectius**

**IV. Accions i mesures del III Pla d'igualtat**

**V. Seguiment i avaluació del III Pla d'igualtat**

**VI. Comissió de seguiment del III Pla d'igualtat**

**VII. Difusió del III Pla d'igualtat**

**VIII. Durada del III Pla d'igualtat**

## I. Introducció

És un fet irrefutable que, hui dia, la desigualtat entre dones i homes encara existeix en molts àmbits de la societat, com posa de manifest, per exemple, l'informe d'Igualtat de Gènere de la Comissió Europea de 2019.

Com a part integrant de la societat, en l'Administració de la Generalitat es reproduïxen les mateixes actituds, dinàmiques, rols, costums i estereotips de gènere que en qualsevol altra organització i que en altres àmbits de la nostra societat. Aquests rols i estereotips són la base, en gran manera, de les desigualtats entre dones i homes. Els biaixos de gènere, les conductes sexistes i les barreres invisibles (pròpies i alienes), influeixen, per exemple, en la promoció professional –sostre de cristall–, en una segregació o representació desigual segons quines ocupacions professionals, o en la divisió tradicional dels rols de cura, i expliquen diferents situacions de discriminació directes i indirectes.

En aquest context, els plans d'igualtat, entesos a tenor del que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com un *“conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”*, s'han revelat com un instrument eficaç per a avançar en la consolidació de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, així com per a erradicar formes de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

El I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat (2010-2012), va suposar un impuls important en les mesures concretes posades en marxa per a aconseguir la igualtat real entre dones i homes, i hi fixava una sèrie d'accions amb les quals aconseguir implantar progressivament en l'Administració de la Generalitat una cultura d'igualtat d'oportunitats, i fomentar la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que inclogueren la perspectiva de gènere amb la finalitat d'aconseguir una igualtat d'oportunitats real.

El II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat (2017-2020), va fixar com a objectiu general aconseguir la igualtat efectiva en l'ocupació pública mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i l'eliminació de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i definia una sèrie d'objectius específics i mesures concretes dirigides a la consecució de l'objectiu general.

En aquest sentit, convé destacar que diverses de les mesures previstes relacionades, sobretot, amb la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entesa com aquella que possibilita que qualsevol persona treballadora pugui mantindre, alhora, una carrera professional plena i alhora exercir el seu dret a cura de la seua família, el desenvolupament de la seua personalitat, la seua formació o el gaudi del seu oci i temps lliure, han sigut incorporades a la normativa vigent, fonamentalment, a través del Decret 42/2019, de 22 de març del Consell, de regulació de les condicions de treball, del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat; i de la Llei 4/201, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana.

Finalitzat el II Pla d'Igualtat, cal concloure que va tindre un acceptable grau de compliment, si bé una de les seues conclusions és la necessitat d'incrementar l'esforç perquè les accions acordades

en pròxims plans d'igualtat donen resposta a necessitats reals de la plantilla, i establir objectius i mesures prou concretes per a facilitar-ne l'evolució.

En conseqüència, esgotada la vigència del II Pla d'Igualtat i sent evident que encara queda camí per a recórrer a fi d'aconseguir la igualtat real i efectiva, es fa necessari tindre un de nou, que vinga a satisfer les necessitats que encara hui subsisteixen en l'àmbit dels drets de les dones.

I a aquesta necessitat respon la mesura prevista en l'Acord de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I), de 29 de juliol de 2021: *“es farà la revisió dels plans d'igualtat a fi d'adaptar-los a la nova normativa vigent, així com, si fa el cas, a l'elaboració de nous plans en aquells àmbits que manquen d'ells o que, fins i tot tenint-los, hagen superat el seu període de vigència”*

El III Pla d'Igualtat entre Dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2021-2025, aconsegueix aquest compromís, havent sigut negociat en la comissió que, per a la seua elaboració, es va constituir mitjançant Resolució de 28 d'abril de 2021, de la consellera de Justícia, Interior i Administració Pública.

Aquest III Pla d'Igualtat té com a objectiu general abordar les necessitats reals del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, amb un abast global i integral, a fi de consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, així com, erradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

Per a això, el pla conté 11 objectius específics i mesures concretes dirigides a la consecució de l'objectiu general. Aquestes mesures intervenen fonamentalment en els aspectes següents:

1. Implementar mesures de transformació organitzativa atés el principi d'igualtat en l'Administració de la Generalitat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i negociació.
3. Vetlar per la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
4. Facilitar la conciliació de dones i homes, i fomentar la corresponsabilitat, eliminant els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració.
5. Continuar fomentant la formació en igualtat del personal de l'Administració de la Generalitat per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.
6. Incloure la perspectiva de gènere en els cursos impartits en l'Administració de la Generalitat.
7. Conèixer i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial.
8. Atenció a les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i altres violències contra les dones, orientació sexual i identitat de gènere.
9. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

10. Integrar i aplicar la perspectiva de gènere en la seguretat i salut en el treball.

11. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Així mateix, l'administració de la Generalitat continuarà avançant en la conciliació responsable detectant noves necessitats i realitzant les actuacions necessàries per a implantar millores en aquesta matèria per al seu personal en el moment que la normativa estatal bàsica ho permeta.

En tot cas, i com déiem en l'anterior Pla d'Igualtat, som conscients que l'assoliment d'una plena igualtat de dones i homes és una cursa de fons en la qual encara queden molts obstacles per remoure.

## **II. Situació actual.**

### **1. Anàlisi de la situació actual.**

El coneixement de l'estat de situació de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere, els assoliments aconseguits, les llacunes existents i la identificació de tots aquells àmbits i activitats, bé pendents d'execució bé no abordades, és essencial per a escometre la tasca d'elaborar un nou Pla d'Igualtat que siga eficient, adequat a les necessitats detectades i fins i tot que, a la vista de la pràctica, preveja i identifique noves situacions que requereixen una intervenció en el context d'una realitat en evolució i canviant.

El pla ha de ser un marc dinàmic, que s'adeqüe a les circumstàncies conjunturals que poden afectar l'organització de l'ocupació en l'Administració de la Generalitat, i ha de disposar de mecanismes flexibles que permeten tallar d'arrel qualssevol formes de discriminació que puguen fer-se patents en un futur més o menys mediat.

Per a l'elaboració de qualsevol pla és necessari conèixer la situació actual, realitzar un diagnòstic de situació. Sobre la base del grau d'implantació del II Pla i dels resultats obtinguts, i tenint en compte totes aquelles dades que en l'actualitat són explotables amb la tecnologia disponible, s'han identificat els objectius a mantindre i les mesures on cal avançar i que cal incorporar.

En virtut d'aquestes dades s'establiran, com ja es va fer en els dos plans precedents, una sèrie d'objectius, mesures i accions, amb la finalitat fonamental, corregint les desigualtats de gènere i eliminant les barreres que l'obstaculitzen, d'aconseguir avançar en la igualtat real de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, i, per extensió, en la societat valenciana en general.

### **1.1. Metodologia de l'anàlisi.**

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

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

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

a) Organitzatiu: les dimensions de l'anàlisi abasten les del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat incloses en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública i

de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'Administració del Consell.

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

b) Subjectiu: inclou el personal funcionari (de carrera i interí) i el contractat laboral (de caràcter fix o temporal). El col·lectiu analitzat consta de 17.955 persones.

c) Temporal: l'estudi s'ha realitzat tenint en compte els elements analitzats, bé amb dades relatives a una data concreta, el mes de gener de 2021, per bé que, atés el volum de les dades i que el període seleccionat fora prou significatiu estadísticament, amb dades corresponents a un període de temps determinat i que s'indica en cada cas.

### **1.1.3. Diagnòstic.**

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

### **1.1.4. Àmbits de l'anàlisi.**

En l'estudi s'han identificat alguns dels àmbits o "situacions" essencials i més representatius on la FPAGV reflecteix la seua activitat, que es poden agrupar, segons les fonts a través de les quals s'han obtingut, en els següents:

a) Estructura de la plantilla del personal inscrit en el Registre de la Direcció General de Funció Pública (anotacions registrals).

b) Dades relatives a reduccions de jornada sense deducció de retribucions, flexibilitat de jornada, permisos amb retribució i salut laboral, segons dades facilitades per les conselleries i organismes la relació de llocs de treball dels quals gestiona la Direcció General de Funció Pública.

c) Reduccions de jornada per cura de familiar o violència de gènere, llicència sense retribució i excedència per conciliació, a partir de dades de la Direcció General de Funció Pública.

d) Vigilància de la salut. Font: INVASSAT Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi.

e) Selecció de personal, accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball, segons dades de la Direcció General de Funció Pública.

f) Accions formatives del personal inclòs en l'àmbit de l'estudi i anàlisi. Base de dades dels plans de formació i accions formatives de l'Institut Valencià d'Administració Pública (IVAP).

g) Presència de dones i homes en meses de negociació i òrgans de participació. Font: Direcció General de Funció Pública.

h) Sol·licituds de mobilitat per qüestions de salut i de violència de gènere. Direcció General de Funció Pública.

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

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

#### **1.1.6. Mètode d'anàlisi.**

El mètode d'anàlisi ha consistit:

a) Agrupació de les dades susceptibles actualment de tractament tecnològic i informàtic, sota determinats criteris interpretatius.

b) Interpretació dels resultats i extracció de conclusions a partir del comportament de les dades obtingudes.

c) Elaboració d'un diagnòstic que, no obstant els condicionants tècnics descrits, mostrara el més fidelment possible la situació actual.

d) Elecció d'uns indicadors que permeteren realitzar, a posteriori, un seguiment i valoració sobre els objectius generals, específics i accions en els quals es concretaven aquests, dins del III Pla d'igualtat de dones i homes.

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

La finalitat essencial de l'anàlisi era l'obtenció d'algunes conclusions que permeteren plantejar un tractament, de possible aplicació immediata segons el diagnòstic realitzat, i la formulació de mesures i accions concretes per a aconseguir l'objectiu general marcat de consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'Administració de la Generalitat, així com erradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

#### **1.2. Diagnòstic.**

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

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

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

En el diagnòstic s'han inclòs 58 taules, alguna d'elles, al seu torn, subdividida en unes altres, que recullen dades numèriques relatives a la plantilla, per sexe, i relacionades tots elles amb l'àrea d'estudi corresponent.

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

S'utilitzen dades de personal registrat, que inclou a més del que està en servei actiu, el personal en altres situacions administratives equiparables: excedència per cura de fill, IT, Serveis Especials, expectativa de destí, etc., com el que té una relació directa, encara que suspesa: excedències voluntàries, comissions de servei en altres administracions, etc.

Es compta amb un total de 17.955 persones (17.096 amb relació jurídica funcional + 859 laboral).

## ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Personal al servei de l'Administració de la Generalitat. Distribució per sexe (variable inclosa en totes les taules)

---

Taula 2. Personal funcionari

---

Taula 3. Personal laboral

---

Taula 4. Personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat per grup de titulació

---

Taula 5. Personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat per grup de titulació

---

Taula 6. Distribució per òrgan

---

Taula 7. Distribució de temporalitat

Taula 7.1. Distribució per relació jurídica estable

Taula 7.2. Distribució per relació jurídica temporal

---

Taula 8. Distribució per territorialitat

---

Taula 9. Distribució per edat (interval estadístic segons Ministeri de Política Territorial i Funció Pública)

---

Taula 10. Distribució de personal funcionari per edat i grup de titulació

---

Taula 11. Distribució per antiguitat (intervalls de 5 anys)

---

Taula 12. Distribució per cossos amb més de cent persones adscrites

---

Taula 13. Distribució per nivell competencial i gènere

---

Taula 14. Distribució per sectors

---

Taula 15. Distribució per llocs amb horari menor del cent per cent i gènere

---

Taula 16. Distribució en llocs de Secretaria General Administrativa

---

Taula 17. Distribució en llocs de Subdirecció General

---

Taula 18. Distribució en llocs de Direcció Territorial

---

Taula 19. Distribució en llocs de Secretaria Territorial

---

Taula 20. Distribució en llocs de cap de servei

---

Taula 21. Distribució en llocs de cap de secció

---

Taula 22. Distribució en llocs de cap de suport o d'unitat

---

Taula 23. Distribució en llocs de cap de negociat

---

Taula 24. Distribució en llocs de cap de secretaria d'alt càrrec

---

Taula 25. Permisos a l'empara del Decret 175/2006. Any 2017

---

Taula 26. Permisos a l'empara del Decret 175/2006. Any 2018

---

Taula 27. Permisos a l'empara del Decret 175/2006. Any 2019

---

Taula 28. Permisos a l'empara del Decret 42/2019. Any 2019

---

Taula 29. Permisos a l'empara del Decret 42/2019. Any 2020

---

Taula 30. Personal que està autoritzat a teletreballar, bé de forma continuada o bé alternant períodes

---

Taula 31 Salut laboral. Absències per I.T. - malaltia comuna

---

Taula 32 Salut laboral. Absències per accident de treball

---

Taula 33 Salut laboral. Accidents de treball per grup de titulació

---

Taula 34 Salut laboral. *Moobing* i assetjament

---

Taula 35. Vigilància de la salut

---

Taula 36. Formació per grup de titulació

---

Taula 37. Formació en matèria d'igualtat

---

Taula 38. Formació en habilitats directives

---

Taula 39. Representants de les organitzacions sindicals en meses de negociació i òrgans de participació

---

Taula 40. Representants de l'Administració en meses de negociació i òrgans de participació

---

Taula 41. Provisió de llocs pel sistema de lliure designació

---

Taula 42. Processos de provisió de llocs pel sistema de comissió de serveis

---



---

Taula 43. Processos de provisió de llocs pel sistema d'adscripció provisional

---

Taula 44. Nomenament personal funcionari interí d'urgència

---

Taula 45. Reingressos

---

Taula 46. Mobilitat per motius de salut

---

Taula 47. Mobilitat per motius de violència de gènere

---

Taula 48. Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions

---

Taula 49. Resolucions de llicència sense retribució

---

Taula 50. Resolucions d'excedència per conciliació

---

Taula 51. Resolucions de jubilacions

---

Taula 52. Resolucions de cessament per defunció

---

Taula 53. Participació en proves selectives per oferta d'ocupació pública

---

Taula 54. Aprovats en proves selectives per cossos - Oferta 2015

---

Taula 55. Aprovats en proves selectives per cossos - Oferta 2016 al 2020

---

Taula 56. Composició dels òrgans tècnics de selecció - Oferta 2016

---

Taula 57. Òrgans tècnics de selecció - Oferta 2017 a 2019, primera part

---

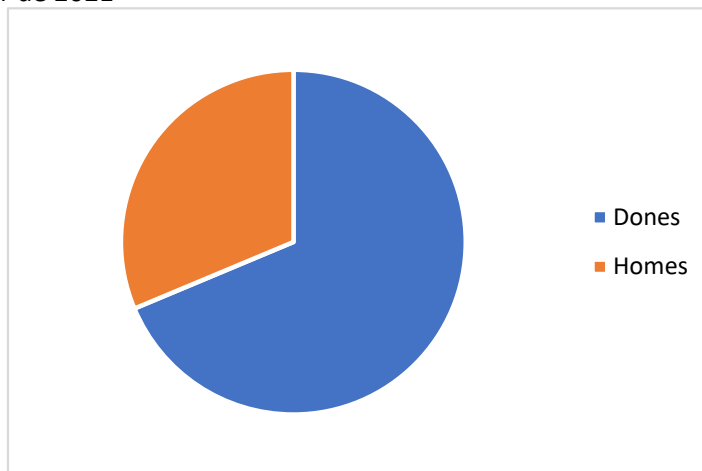
Taula 58. Òrgans tècnics de selecció - Oferta 2017 a 2019, continuació

---

## Taula 1. Personal al servei de l'Administració de la Generalitat. Distribució per sexe (variable inclosa en totes les taules)

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

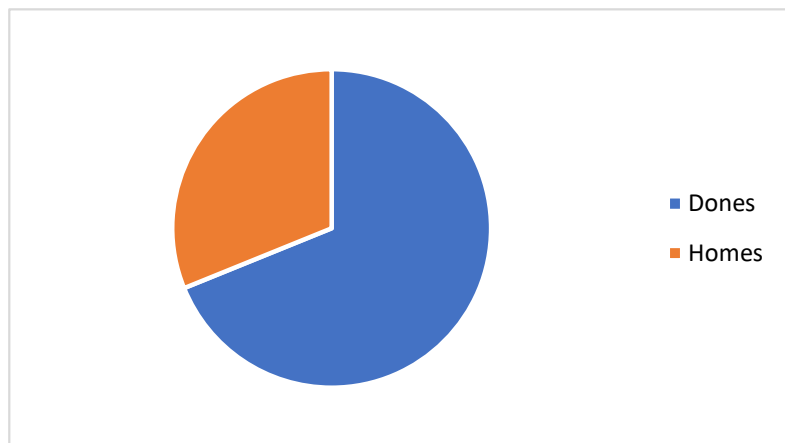
Dones	12.333	68,69 %
Homes	5.622	31,31 %
	17.955	



## Taula 2. Personal funcionari

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

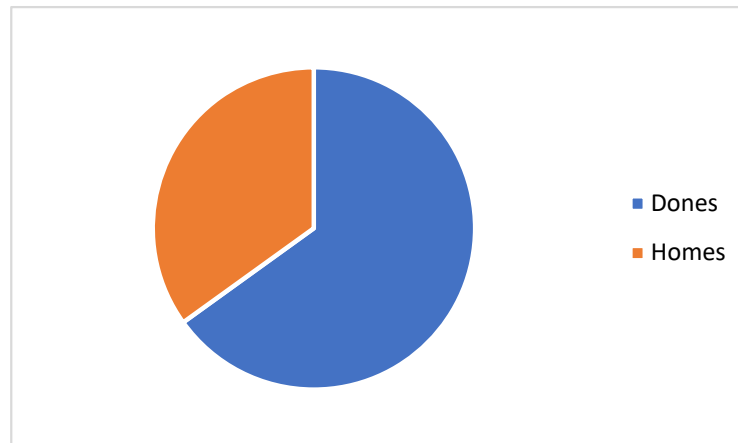
Dones	11.774	68,87 %
Homes	5.322	31,13 %
	17.096	



## Taula 3. Personal Laboral

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Dones	559	65 %
Homes	300	35 %
	859	

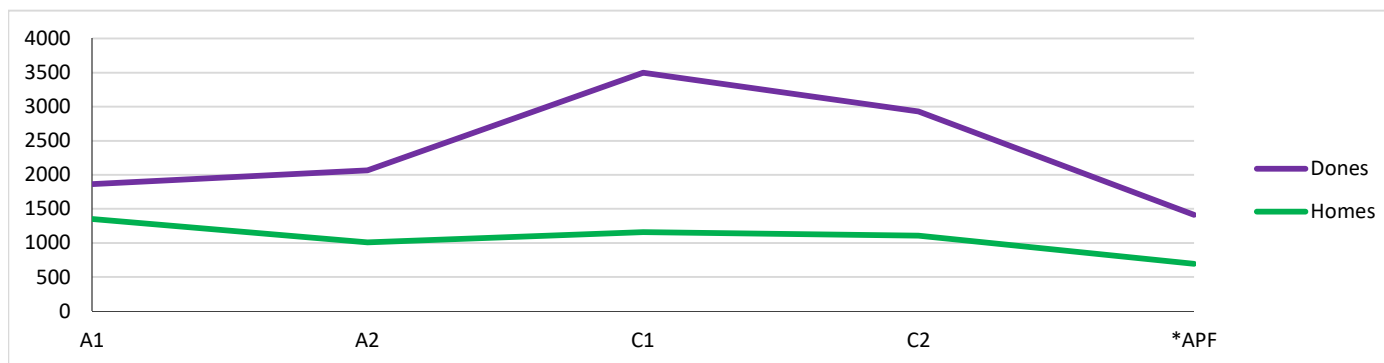


Aquestes taules mostren que les dones són majoria en l'Administració de la Generalitat (68,7%), tant referent al personal funcionari (68,9%) com al laboral (65%).

#### Taula 4. Personal funcionari al servei de la de l'Administració de la Generalitat per grup de titulació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	A1		A2		C1		C2		APF		Total
Dones	1.864	57,9%	2.067	67,2%	3.500	75,1%	2.928	72,5%	1.415	67,1%	11.774
Homes	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

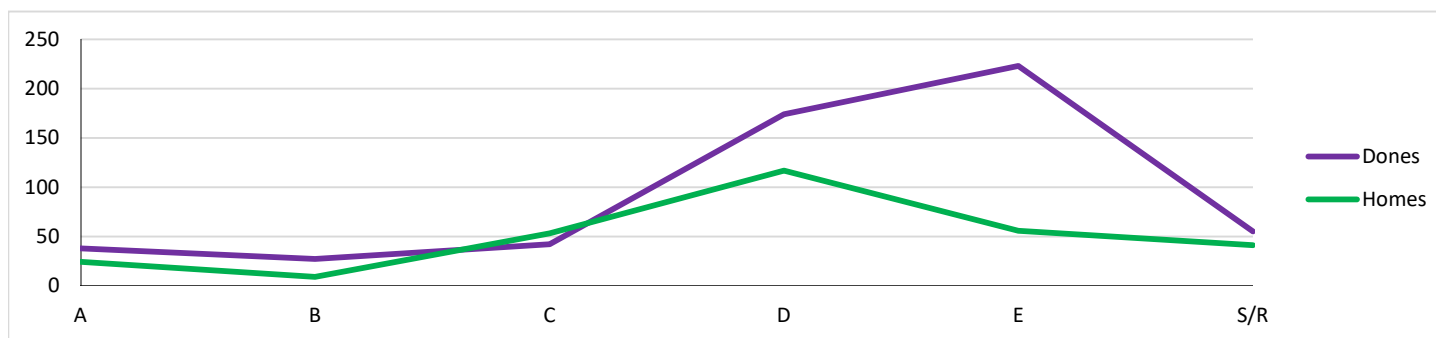


Les dones són majoria en tots els grups de titulació, destacant els grups C1 i C2 on la representació de les dones és més elevada (75,1% i 72,5% respectivament). En el grup A1 és on hi ha menys diferència entre tots dos sexes (57,9% vs 42,1%).

#### Taula 5. Personal laboral al servei de la de l'Administració de la Generalitat per grup de titulació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	A		B		C		D		E		Sense Referència		Total
Dones	38	61,3%	27	75,0%	42	44,2%	174	59,8%	223	79,9%	55	57,3%	559
Homes	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%		

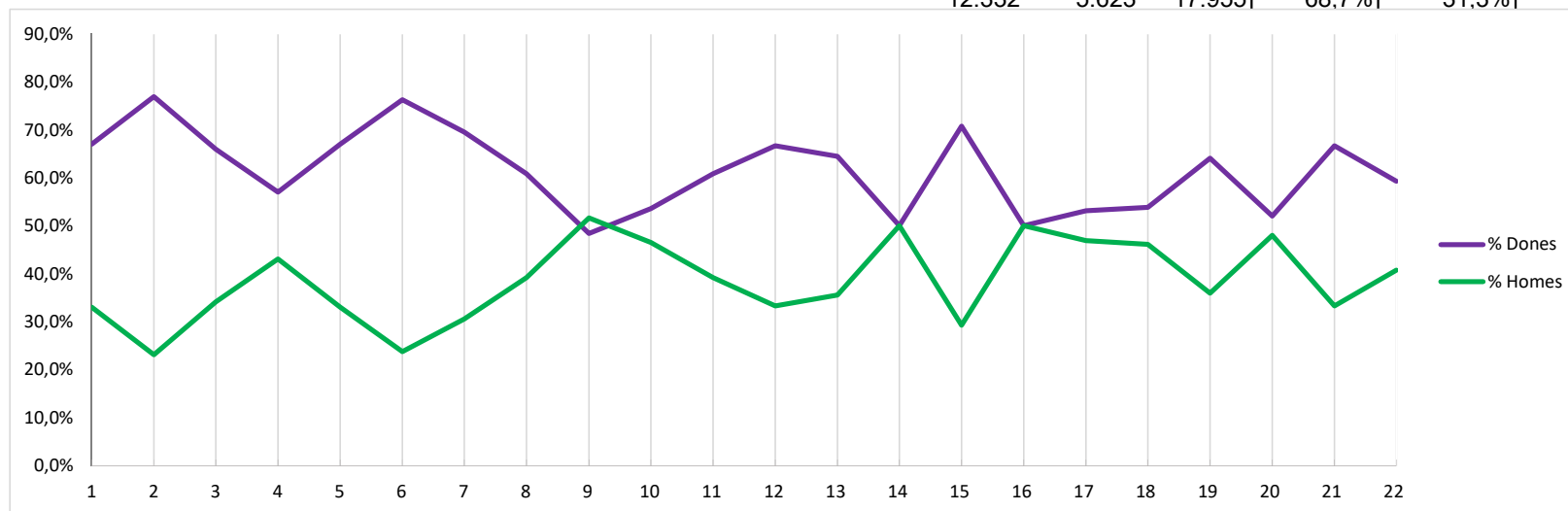


Per primera vegada es constata un repunt en la representació dels homes en el grup C (55,8%), però en els grups D i E la majoria està encapçalada per les dones, es tracta de sectors més feminitzats (netejadors, ajudants de residència, auxiliars d'infermeria).

### Taula 6. Distribució per òrgan

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 AGRÀRIES (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 TRIBUTÀRIA VALENCIANA	153	86	239	64,0%	36,0%
20 AGÈNCIA VALENC. DE SEGURETAT I RESPOSTA A EMERGÈNCIES	39	36	75	52,0%	48,0%
21 AUTORITAT DE TRANSPORT METROPOLITÀ DE VALÈNCIA	4	2	6	66,7%	33,3%
22 NO ADSCRITS	247	170	417	59,2%	40,8%
	12.332	5.623	17.955	68,7%	31,3%



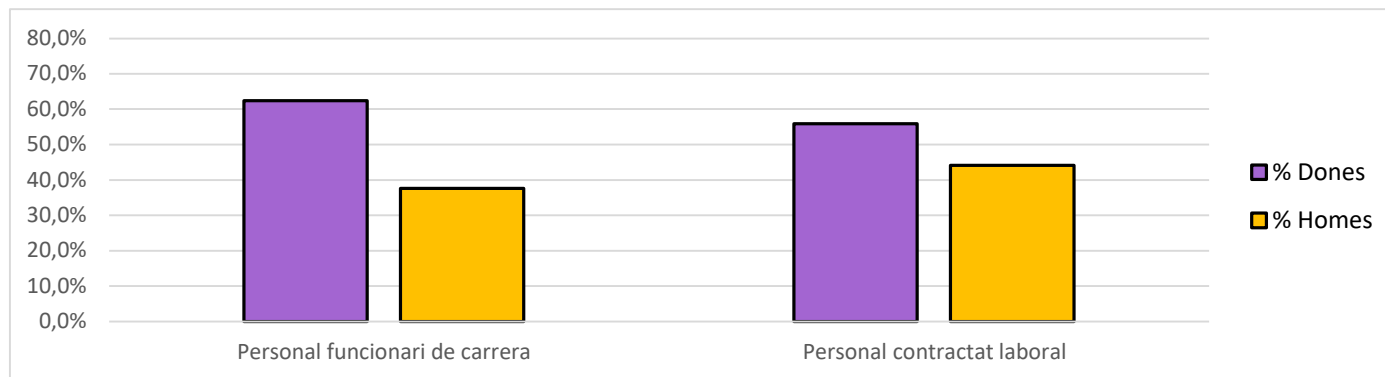
Es constata un xicotet augment de dones en els sectors tradicionalment més masculinizados (agricultura, investigació, serveis d'emergències, tecnologia, hisenda...), però continua mantenint-se la representació majoritària de les dones en la resta de sectors (educació, serveis socials i sanitaris...). Per tant, es continuen reproduint els estereotips de gènere i la divisió sexual del treball que existeix en la societat i que fa que les dones es decanten a l'hora de triar estudis i ocupació.

## Taula 7. Distribució de temporalitat

Taula 7.1. Distribució per relació jurídica estable

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Personal funcionari de carrera	5.594	3.369	8.963	62,4%	37,6%
Personal contractat laboral	123	97	220	55,9%	44,1%
	5.717	3.466	9.183	62,3%	37,7%

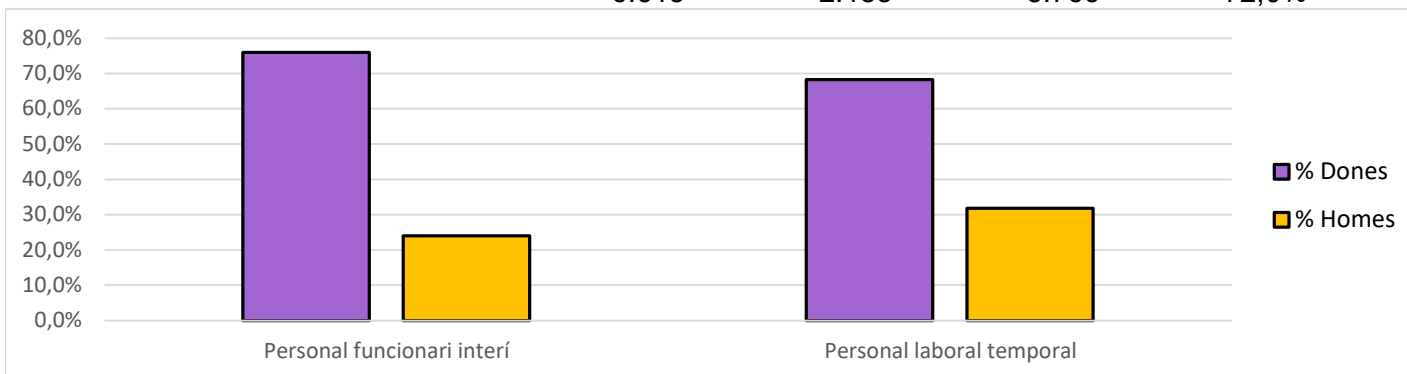


7.1. S'aprecia majoria de dones en les dues relacions jurídiques encara que la diferència és major en el personal funcionari de carrera, mentre que en el personal laboral fix la diferència és menys significativa.

Taula 7.2. Distribució per relació jurídica temporal i gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Personal funcionari interí	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%

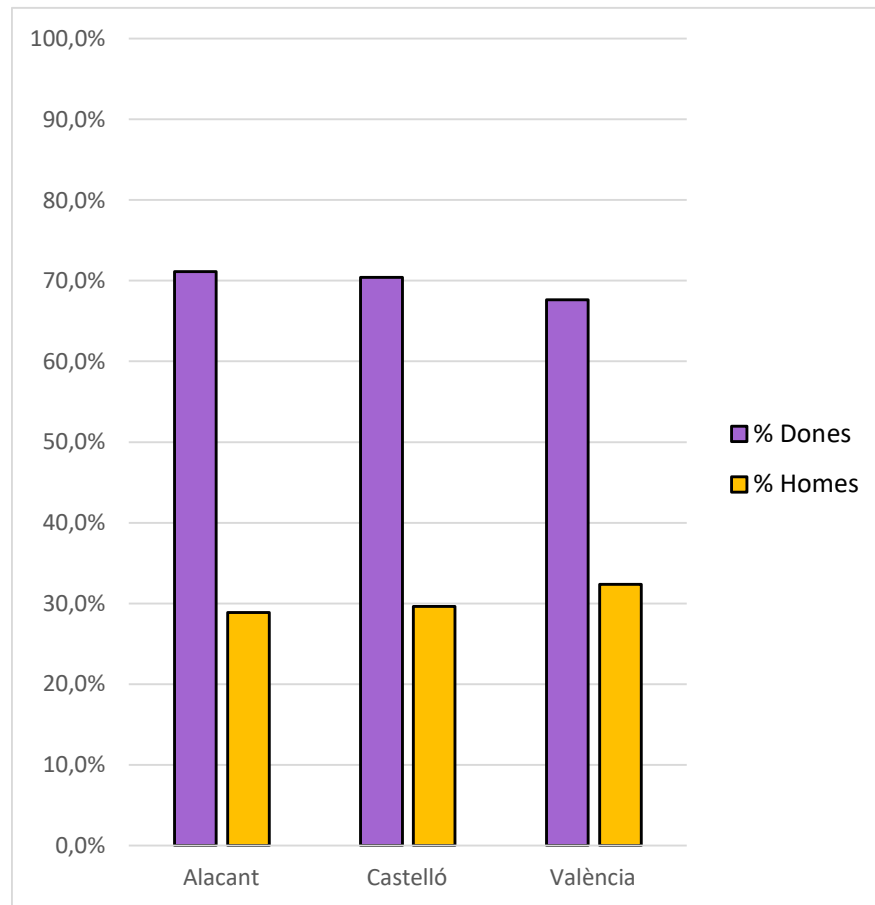


7.2. La temporalitat, quant al grup de dones és molt superior tant en el personal funcionari interí (76,0%) com en el laboral temporal (68,2%).

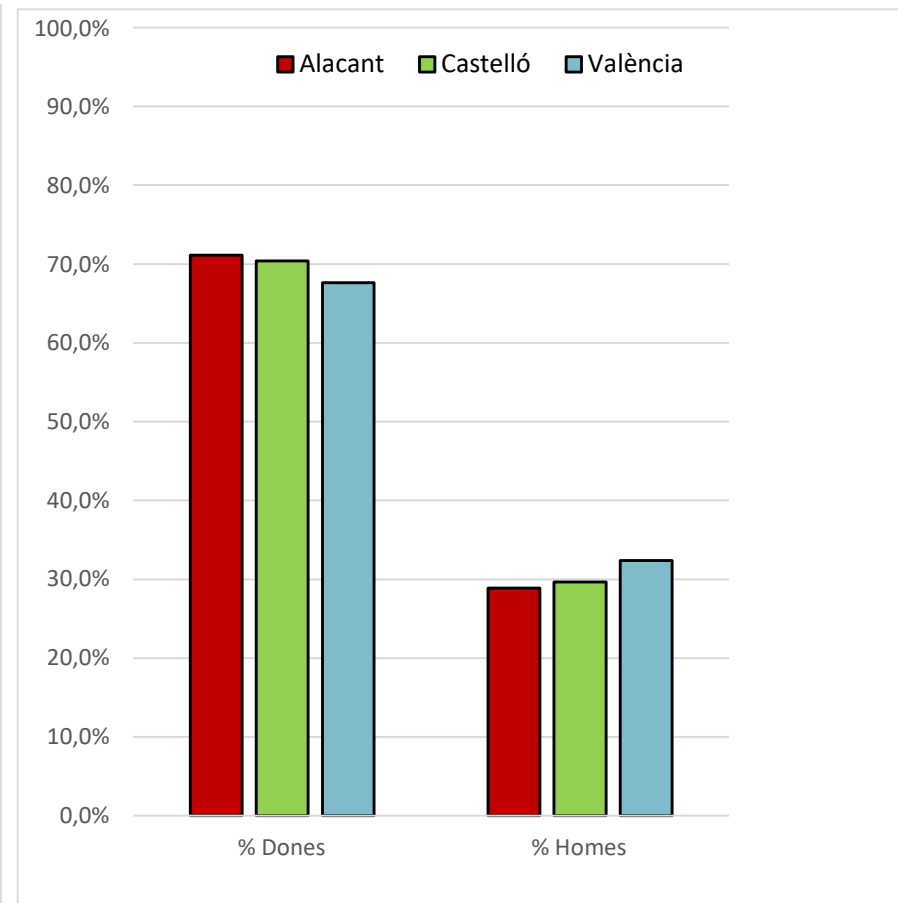
### Taula 8. Distribució per territorialitat

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Alacant	3.338	1.354	4.692	71,1%	28,9%
Castelló	1.454	612	2.066	70,4%	29,6%
València	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%



Gràfic: Sexe per província



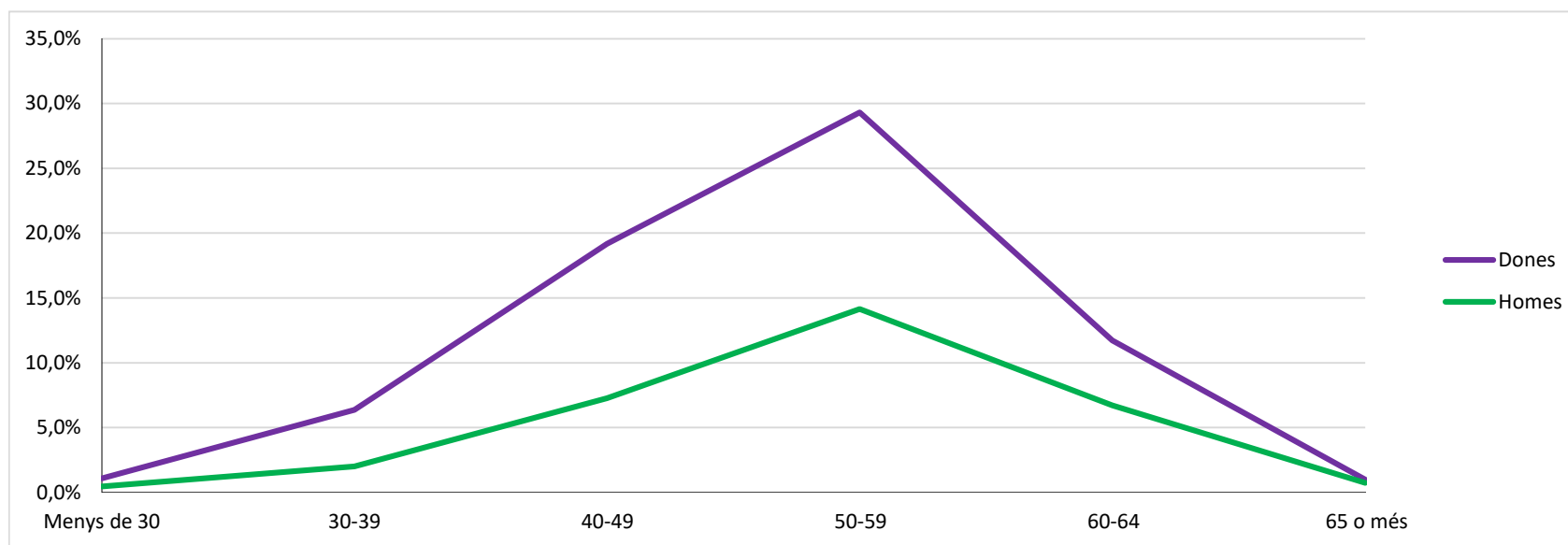
Gràfic: Província per sexe

En les tres províncies la presència de dones és majoritària, amb percentatges entorn del 70%

**Taula 9. Distribució per edat (interval estadístic segons Ministeri de Política Territorial i Funció Pública)**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Menys de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o més		Total
Dones	193	1,1%	1.144	6,4%	3.444	19,2%	5.267	29,3%	2.106	11,7%	179	1,0%	12.333
Homes	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

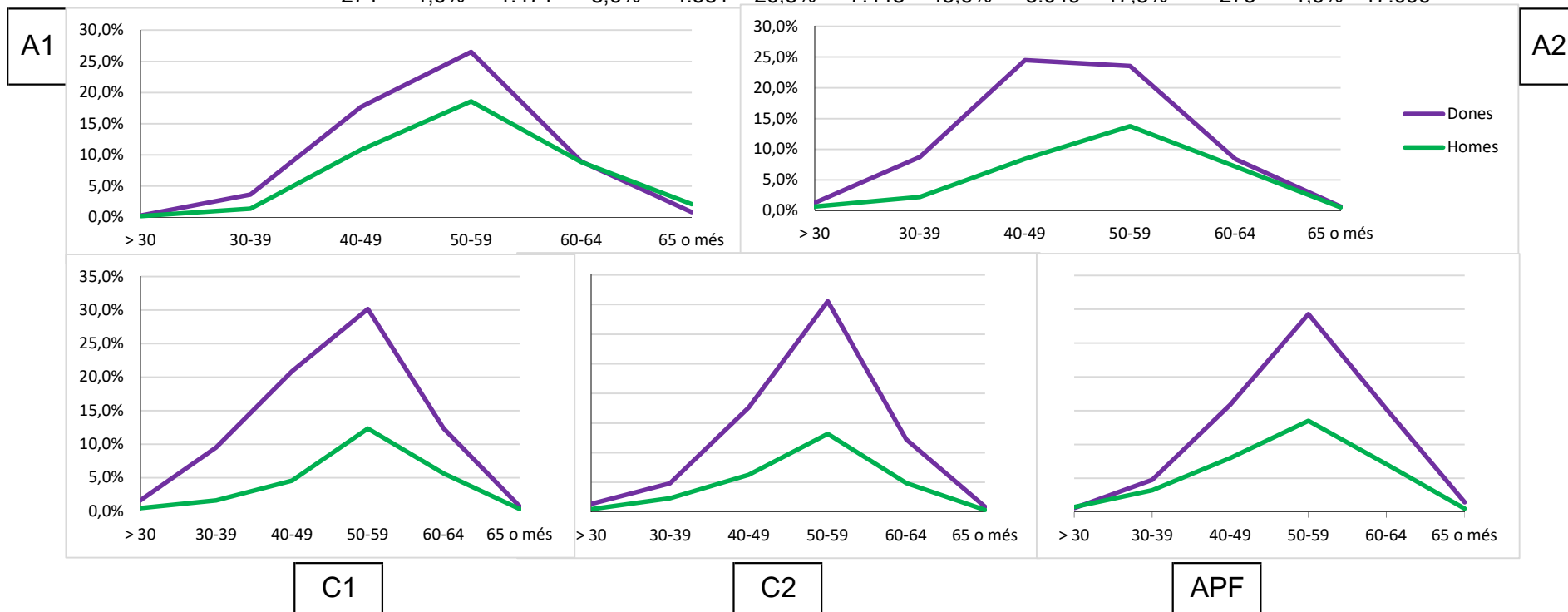


Per edat i gènere, les dones són majoria en tots els trams d'edat. D'altra banda, la majoria del personal està en la franja de 50 – 59 anys (43.5%), és a dir, més del 40% de total de la plantilla.

**Taula 10. Distribució de personal funcionari per edat i grup de titulació**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

		Menys de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o més		Total
A1	Dones	9	0,3%	118	3,7%	569	17,7%	852	26,5%	288	9,0%	28	0,9%	1.864
	Homes	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	Dones	40	1,3%	269	8,7%	754	24,5%	725	23,6%	258	8,4%	21	0,7%	2.067
	Homes	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	Dones	74	1,6%	442	9,5%	971	20,8%	1.405	30,2%	574	12,3%	34	0,7%	3.500
	Homes	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	Dones	56	1,4%	195	4,8%	711	17,6%	1.436	35,6%	494	12,2%	36	0,9%	2.928
	Homes	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	Dones	12	0,6%	100	4,7%	334	15,8%	618	29,3%	321	15,2%	30	1,4%	1.415
	Homes	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



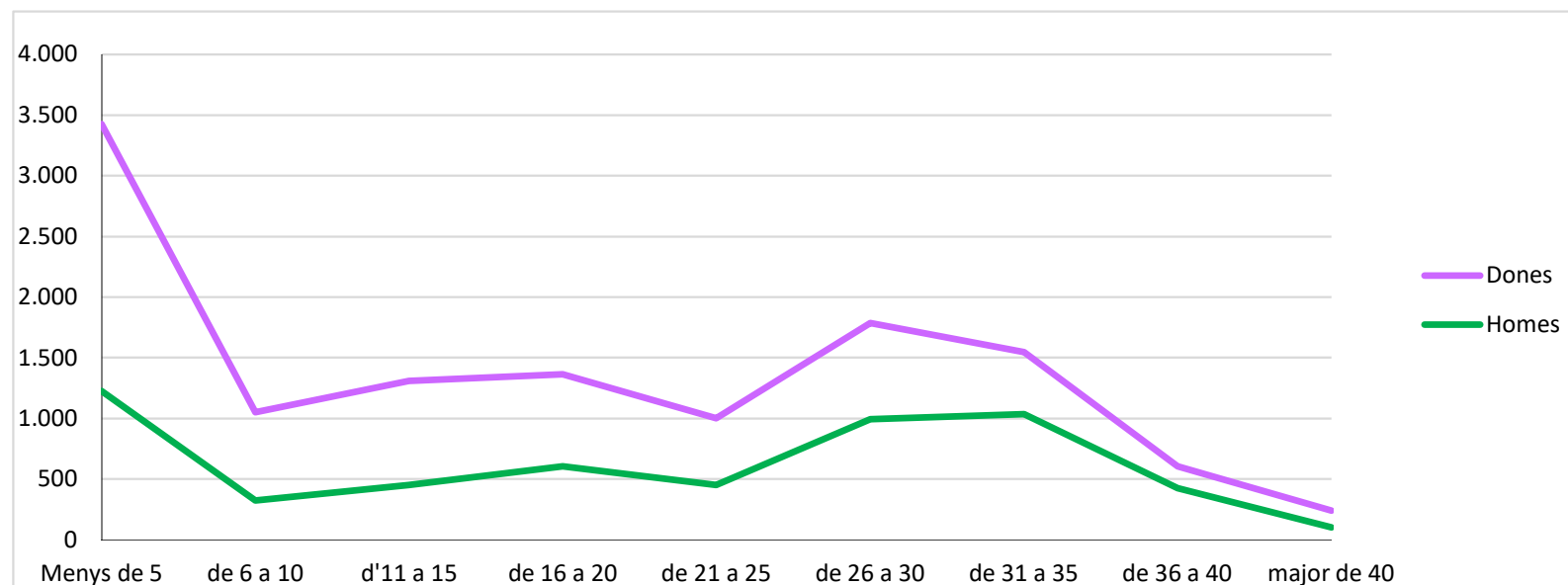
Dels 45 als 60 anys s'aprecia una major representació de dones en tots els grups de titulació, però cal destacar un augment important de les dones en els grups inferiors (C1, C2 i APF). També es constata major presència d'homes de més de 65 anys en el grup A1, a diferència de la resta de grups on la dona està més representada.



### Taula 11. Distribució per antiguitat (interval·s de 5 anys)

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Menys 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%
d'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%
major de 40	242	104	346	69,9%	30,1%
	12.333	5.622	17.955	68,7%	31,3%



S'observa una feminització progressiva del personal. A menor antiguitat, major nombre de dones.

**Taula 12. Distribució per cossos amb més de cent persones adscrites**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	%D	%H
Administratiu de l'administració de la Generalitat	1.951	781	2.732	71,4%	28,6%		
Auxiliar de gestió	1.842	573	2.415	76,3%	23,7%		
Superior tècnic d'administració general de l'administració de la Generalitat	1.160	738	1.898	61,1%	38,9%		
Subalterns	1.031	530	1.561	66,0%	34,0%		
Especialistes en educació especial de l'Administració de la Generalitat	1.110	140	1.250	88,8%	11,2%		
Superior de gestió d'administració general de l'Administració de la Generalitat	708	349	1.057	67,0%	33,0%		
Auxiliar de l'administració de la Generalitat	489	170	659	74,2%	25,8%		
Especialistes en Educació Infantil de l'administració de la Generalitat	487	11	498	97,8%	2,2%		
Educació social	348	132	480	72,5%	27,5%		
Auxiliars d'infermeria	434	43	477	91,0%	9,0%		
Ajudant de residència/ serveis	381	89	470	81,1%	18,9%		
Treball social	345	61	406	85,0%	15,0%		
Superior tècnic de psicologia de l'administració de la Generalitat	228	66	294	77,6%	22,4%		
Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	124	154	278	44,6%	55,4%		
Especialistes d'atenció sociosanitària de l'administració de la Generalitat	212	47	259	81,9%	18,1%		
Enginyeria tècnica agrícola	136	119	255	53,3%	46,7%		
Auxiliar de serveis	158	92	250	63,2%	36,8%		
Agents mediambientals	39	199	238	16,4%	83,6%		
Superior de gestió d'administració sociosanitària de l'administració de la Generalitat	189	48	237	79,7%	20,3%		
Superior de gestió en fisioteràpia de l'administració de la Generalitat	169	59	228	74,1%	25,9%		
Superior tècnic d'enginyeria agrònoma de l'administració de la Generalitat	101	125	226	44,7%	55,3%		
Superior tècnic d'arquitectura de l'administració de la Generalitat	88	102	190	46,3%	53,7%		
Orientador laboral d'ocupació	122	32	154	79,2%	20,8%		
Superior tècnic de veterinària de l'administració de la Generalitat	82	72	154	53,2%	46,8%		
Auxiliar de cuina	87	61	148	58,8%	41,2%		
Acció social i administració dels serveis socials	98	40	138	71,0%	29,0%		
Superior tècnic de medicina de l'administració de la Generalitat	89	30	119	74,8%	25,2%		
Ajudant de neteja	115	2	117	98,3%	1,7%		
Superior tècnic en acció social i administració de serveis socials de la Ad. Gen.	80	37	117	68,4%	31,6%		
Superior tècnic d'enginyeria industrial de l'Administració de la Generalitat	39	69	108	36,1%	63,9%		
Conducció de vehicles d'alts càrrecs	6	98	104	5,8%	94,2%		
Superior de gestió en enginyeria tècnica en informàtica de la Ad. Generalitat	44	59	103	42,7%	57,3%		
Teràpia ocupacional	79	22	101	78,2%	21,8%		
	12.208	4.863	17.071	71,5%	28,5%		

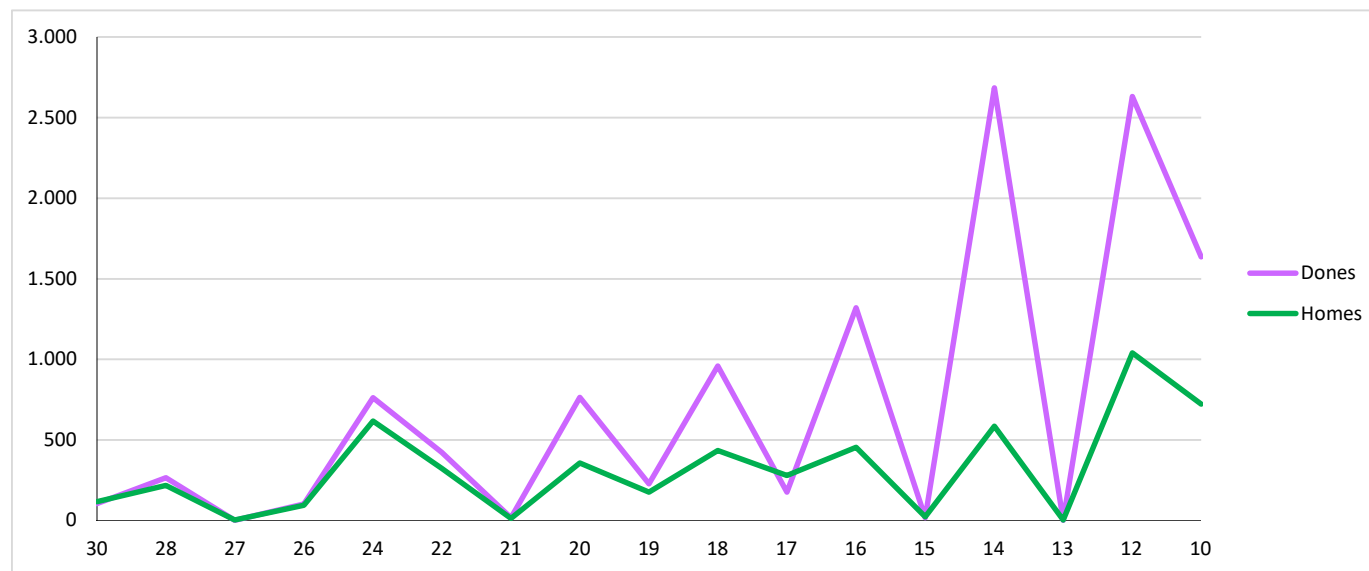
La segregació horitzontal és molt evident. Es manifesta una major presència de dones en els sectors tradicionalment més feminitzats: auxiliars d'infermeria, auxiliars d'administració de la Generalitat, educadores infantils, treball social, ajudant de neteja, atenció sociosanitària, orientadora laboral... I, una major presència d'homes en agents mediambientals i conductors d'alts càrrecs.

En la resta de cossos, les dones van guanyant terreny, per exemple, enginyeria tècnica agrícola, informàtica, veterinària.

### Taula 13. Distribució per nivell competencial i gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Nivell	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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		

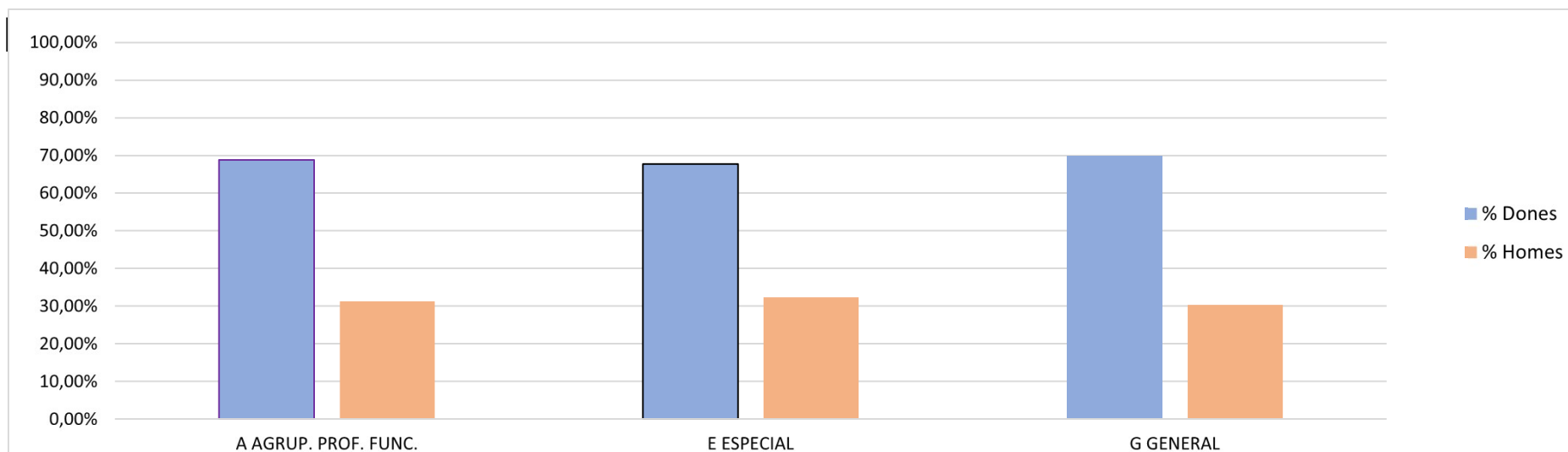
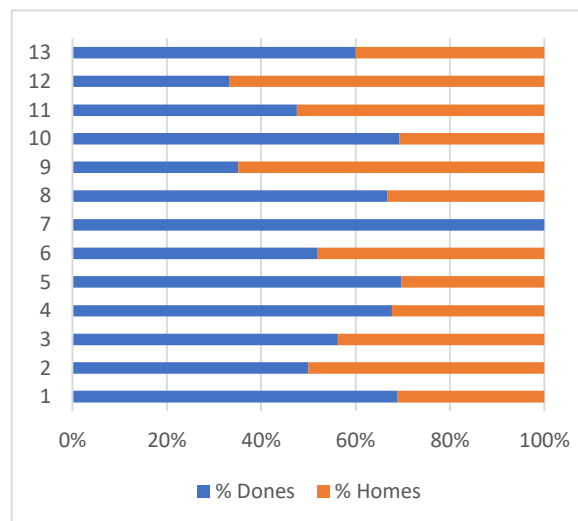


Es continua constatant una major presència de dones (75%) en els nivells competencials inferiors (12 - 14 - 16). I, malgrat ser menor la presència d'homes en tota l'Administració, aquests són majoria en els nivells superiors (26 al 30), un 7,6% respecte al 4,6% de dones.

### Taula 14. Distribució per Sectors

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Sector	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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/DOCENT	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 INDISTINT (G/E)	375	347	722	51,94%	48,06%
J INDISTINT/JUSTÍCIA	2	0	2	100,00%	0,00%
Q GENERAL/SANITARI	2	1	3	66,67%	33,33%
S ESPECIAL/SANITARI	26	48	74	35,14%	64,86%
T GENERAL/JUSTÍCIA	9	4	13	69,23%	30,77%
W INDISTINT/SANITARI	20	22	42	47,62%	52,38%
X INDISTINT/DOCENT	31	62	93	33,33%	66,67%
I GENERAL/DOCENT	3	2	5	60,00%	40,00%
	13.811	6.487	20.264	68,16%	32,01%

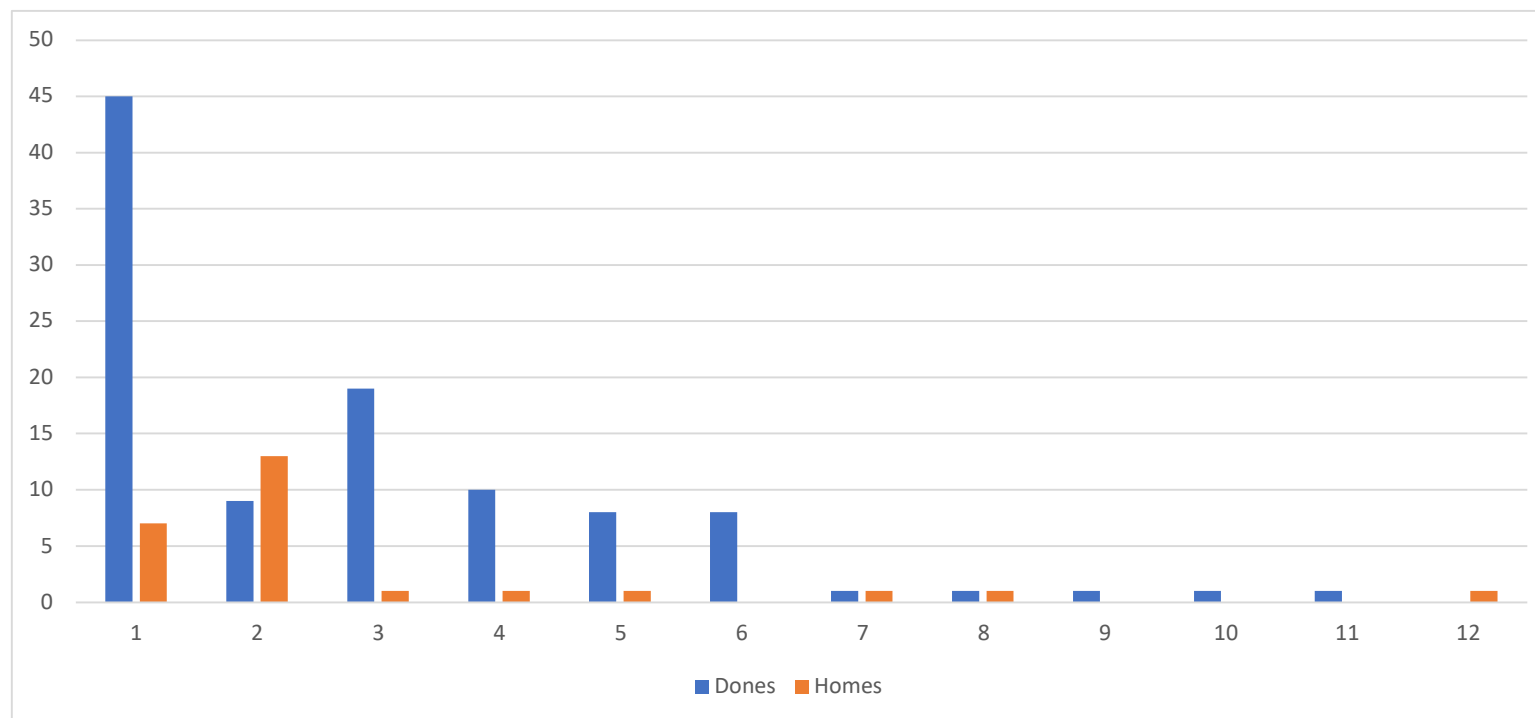


La distribució per sectors i gènere continua reflectint una major presència de dones en els sectors més nombrosos: general, especial i agrupació professional funcionarial. La resta són \*desestimables per la seua escassa incidència.

### Taula 15. Distribució per llocs amb horari menor del cent per cent i gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

	Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	EDUCADOR/A EDUCACIÓ ESPECIAL	45	7	52	86,5%	13,5%
2	SUBALTERN/A	9	13	22	40,9%	59,1%
3	FISIOTERAPEUTA	19	1	20	95,0%	5,0%
4	AUXILIAR D'INFERMERIA	10	1	11	90,9%	9,1%
5	INFERMER/A	8	1	9	88,9%	11,1%
6	NETEJADOR/A	8		8	100,0%	
7	AUXILIAR DE GESTIÓ	1	1	2	50,0%	50,0%
8	T. S. LABORATORI INVESTIG.	1	1	2	50,0%	50,0%
9	AUXILIAR D'INFORMACIÓ	1		1	100,0%	
10	TÈC. ADMINISTRACIÓ	1		1	100,0%	
11	TREBALLADOR/A SOCIAL	1		1	100,0%	
12	VIGILANT/A		1	1		100,0%
		104	26	130	80,0%	20,0%

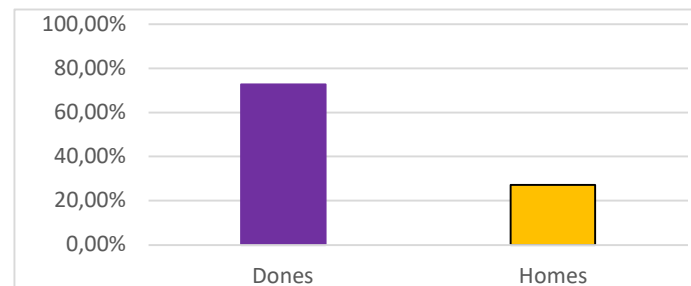


Es constata un major percentatge de dones amb reducció de jornada en la distribució per llocs.

### Taula 16. Distribució en llocs de Secretaria General Administrativa

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

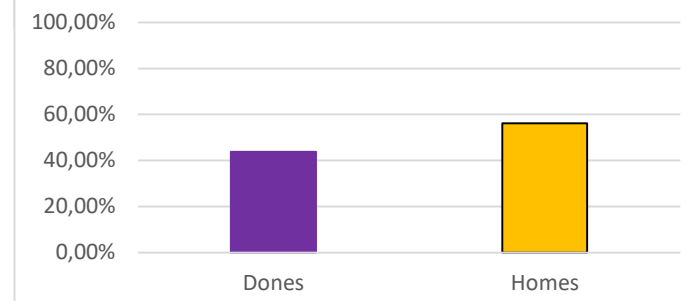
Dones	8	72,73 %
Homes	3	27,27 %
Total	11	100,00 %



### Taula 17. Distribució en llocs de Subdirecció General

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

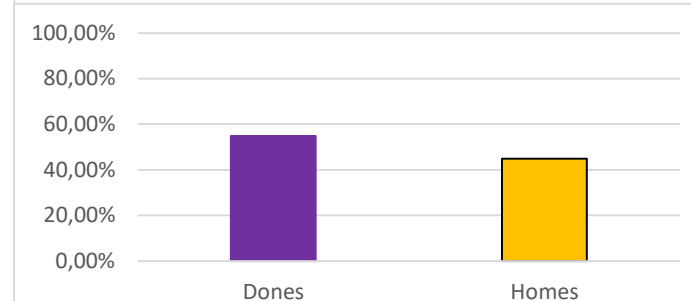
Dones	32	43,84 %
Homes	41	56,16 %
Total	73	100,00 %



### Taula 18. Distribució en llocs de Direcció Territorial

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

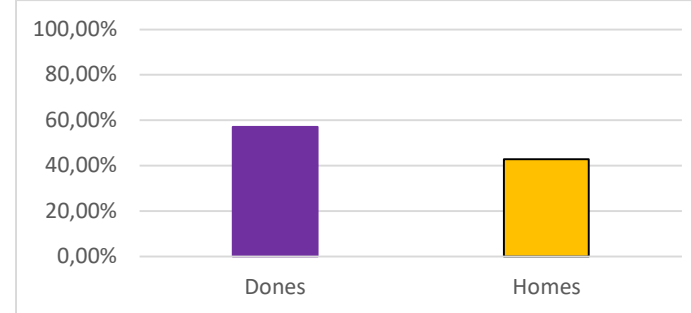
Dones	11	55,00 %
Homes	9	45,00 %
Total	20	100,00 %



### Taula 19. Distribució en llocs de Secretaria Territorial

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Dones	8	57,14 %
Homes	6	42,86 %
Total	14	100,00 %

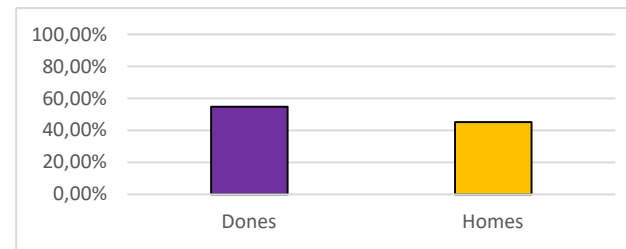


Es manté una distribució equitativa quant als percentatges, però tenint en compte que el global de les dones són dos terços, els homes ocupen llocs més destacats en nivells superiors; les dones ocupen un 63% per davall del seu percentatge global. Cal remarcar la major proporció de dones en prefectures de nivells inferiors (suport o unitat i negociat), així com en les de secretaries d'alts càrrecs, on representen un 86,33%.

### Taula 20. Distribució en llocs de prefectura de servei

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

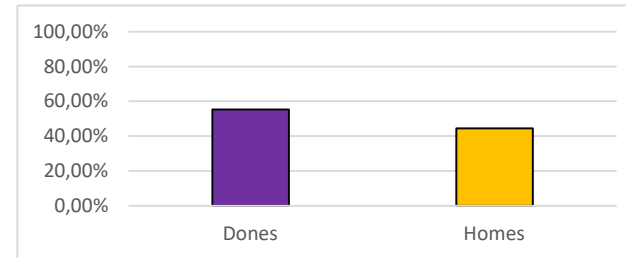
Dones	250	54,82 %
Homes	206	45,18 %
Total	456	100,00 %



### Taula 21. Distribució en llocs de prefectura de secció

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

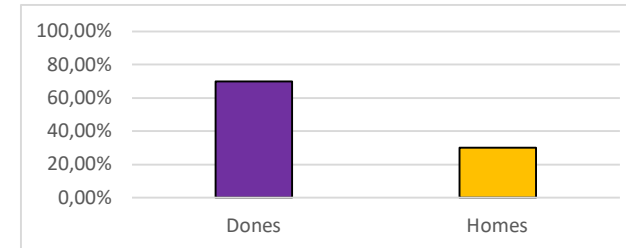
Dones	441	55,47 %
Homes	354	44,53 %
Total	795	100,00 %



### Taula 22. Distribució per prefectura de suport o d'unitat

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

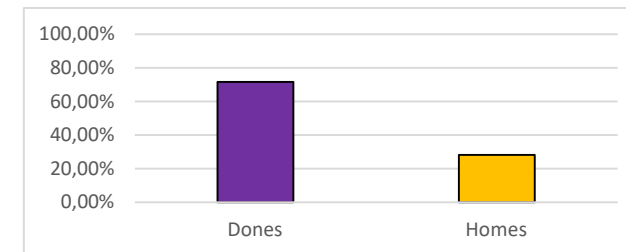
Dones	592	69,89 %
Homes	255	30,11 %
Total	847	100,00 %



### Taula 23. Distribució per prefectura de negociat

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

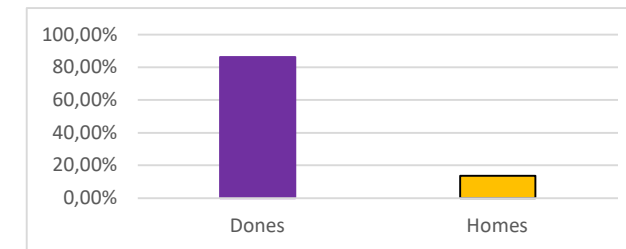
Dones	393	71,72 %
Homes	155	28,28 %
Total	548	100,00 %



### Taula 24. Distribució per prefectura de secretaria d'alt càrrec

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 7 de gener de 2021

Dones	120	86,33 %
Homes	19	13,67 %
Total	139	100,00 %



Es manté una distribució equitativa quant als percentatges, però tenint en compte que el global de les dones són dos terços, els homes ocupen llocs més destacats en nivells superiors; les dones ocupen un 63% per davall del seu percentatge global. Cal remarcar la major proporció de dones en prefectures de nivells inferiors (suport o unitat i negociat), així com en les de secretaries d'alts càrrecs, on representen un 86,33%.

**Taula 25. Permisos a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2017

Permisos	Any 2017				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Celebració de matrimoni o unió de fet	57	26	83	68,7%	31,3%
Matrimoni o unió de fet	37	27	64	57,8%	42,2%
Tècniques prenatales	51	7	58	87,9%	12,1%
Maternitat biològica	47	0	47	100,0%	0,0%
Especialitats del permís per maternitat biològica	16	0	16	100,0%	0,0%
Adopció o acolliment de menors	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopció internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactants	54	4	58	93,1%	6,9%
Paternitat	3	24	27	11,1%	88,9%
Metge i assistencial	15.946	4.314	20.260	78,7%	21,3%
Malaltia greu	3.110	1.272	4.382	71,0%	29,0%
Proves selectives i exàmens	1.031	539	1.570	65,7%	34,3%
Trasllat de domicili habitual	88	39	127	69,3%	30,7%
Deure inexcusable	1.542	657	2.199	70,1%	29,9%
Funcions representatives i formació	4.204	1.985	6.189	67,9%	32,1%
<b>Total</b>	<b>26.187</b>	<b>8.894</b>	<b>35.081</b>	<b>74,6%</b>	<b>25,4%</b>

Les dades dels anys 2017 a 2019 indiquen que les dones sol·liciten 3/4 parts dels permisos, a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell, per diferents causes, mentre que són 2/3 dels efectius.



**Taula 26. Permisos a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 1/01/2018 fins al 31/12/2018

Permisos	Any 2018				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Celebració de matrimoni o unió de fet	67	27	94	71,3%	28,7%
Matrimoni o unió de fet	38	19	57	66,7%	33,3%
Tècniques prenatales	65	17	82	79,3%	20,7%
Maternitat biològica	47	1	48	97,9%	2,1%
Especialitats del permís per maternitat biològica	7	0	7	100,0%	0,0%
Adopció o acolliment de menors	4	1	5	80,0%	20,0%
Adopció internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactants	55	3	58	94,8%	5,2%
Paternitat	0	27	27	0,0%	100,0%
Metge i assistencial	16.811	4.553	21.364	78,7%	21,3%
Malaltia greu	2.992	1.173	4.165	71,8%	28,2%
Proves selectives i exàmens	1.161	621	1.782	65,2%	34,8%
Trasllat de domicili habitual	108	40	148	73,0%	27,0%
Deure inexcusable	2.384	741	3.125	76,3%	23,7%
Funcions representatives i formació	3.937	1.910	5.847	67,3%	32,7%
<b>Total</b>	<b>27.676</b>	<b>9.133</b>	<b>36.809</b>	<b>75,2%</b>	<b>24,8%</b>

Les dades dels anys 2017 a 2019 indiquen que les dones sol·liciten 3/4 parts dels permisos, a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell, per diferents causes, mentre que són 2/3 dels efectius.

**Taula 27. Permisos a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 1/01/2019 fins al 01/04/2019

Permisos	Any 2019				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Celebració de matrimoni o unió de fet	12	10	22	54,5%	45,5%
Matrimoni o unió de fet	19	12	31	61,3%	38,7%
Tècniques prenatales	3	10	13	23,1%	76,9%
Maternitat biològica	11	0	11	100,0%	0,0%
Especialitats del permís per maternitat biològica	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopció o acolliment de menors	1	0	1	100,0%	0,0%
Adopció internacional	0	0	0	0,0%	0,0%
Lactants	15	0	15	100,0%	0,0%
Paternitat	0	16	16	0,0%	100,0%
Metge i assistencial	4.884	1.586	6.470	75,5%	24,5%
Malaltia greu	1.348	551	1.899	71,0%	29,0%
Proves selectives i exàmens	349	228	577	60,5%	39,5%
Trasllat de domicili habitual	38	16	54	70,4%	29,6%
Deure inexcusable	382	223	605	63,1%	36,9%
Funcions representatives i formació	2.794	1.264	4.058	68,9%	31,1%
<b>Total</b>	<b>9.857</b>	<b>3.916</b>	<b>13.773</b>	<b>71,6%</b>	<b>28,4%</b>

Les dades dels anys 2017 a 2019 indiquen que les dones sol·liciten 3/4 parts dels permisos, a l'empara del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell, per diferents causes, mentre que són 2/3 dels efectius.

**Taula 28. Permisos a l'empara del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 1/04/2019 fins al 31/12/20219

	Any 2019				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Permís per matrimoni o unió de fet	70	35	105	66,7%	33,3%
Permís per tècniques prenatales i de preparació al part	35	31	66	53,0%	47,0%
Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció	48	9	57	84,2%	15,8%
Permís per naixement per a la mare biològica	30	1	31	96,8%	3,2%
Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent	7	1	8	87,5%	12,5%
Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent	4	1	5	80,0%	20,0%
Permís per lactància	24	8	32	75,0%	25,0%
Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	0	0	0	0,0%	0,0%
Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla	0	49	49	0,0%	100,0%
Permís per estat de gestació	15	0	15	100,0%	0,0%
Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	16.572	6.428	23.000	72,1%	27,9%
Permís per defunció	349	210	559	62,4%	37,6%
Permís per accident o malaltia greu	2.260	858	3.118	72,5%	27,5%
Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud	1.181	640	1.821	64,9%	35,1%
Permís per trasllat de domicili habitual	93	102	195	47,7%	52,3%
Permís per deure inexcusable	1.968	1.092	3.060	64,3%	35,7%
Permís per funcions representatives i formació	3.218	1.860	5.078	63,4%	36,6%
<b>Total</b>	<b>25.874</b>	<b>11.325</b>	<b>37.199</b>	<b>69,6%</b>	<b>30,4%</b>

En aquestes taules, de permisos sol·licitats a l'empara del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, es manté una representació semblant a les taules anteriors referides al Decret 175/2006. Aproximadament un 70% d'aquests permisos són sol·licitats per dones.

**Taula 29. Permisos a l'empara del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 1/01/2020 fins al 31/12/2020

	Any 2020				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Permís per matrimoni o unió de fet	47	32	79	59,5%	40,5%
Permís per tècniques prenatales i de preparació al part	25	6	31	80,6%	19,4%
Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció	25	14	39	64,1%	35,9%
Permís per naixement per a la mare biològica	47	2	49	95,9%	4,1%
Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent	7	1	8	87,5%	12,5%
Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent	13	0	13	100,0%	0,0%
Permís per lactància	75	17	92	81,5%	18,5%
Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	0	0	0	0,0%	0,0%
Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla	0	0	0	0,0%	0,0%
Permís per estat de gestació	13	0	13	100,0%	0,0%
Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	13.970	4.750	18.720	74,6%	25,4%
Permís per defunció	403	245	648	62,2%	37,8%
Permís per accident o malaltia greu	1.886	779	2.665	70,8%	29,2%
Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud	706	472	1.178	59,9%	40,1%
Permís per trasllat de domicili habitual	156	66	222	70,3%	29,7%
Permís per deure inexcusable	2.617	1.212	3.829	68,3%	31,7%
Permís per funcions representatives i formació	6.220	3.243	9.463	65,7%	34,3%
<b>Total</b>	<b>26.210</b>	<b>10.839</b>	<b>37.049</b>	<b>70,7%</b>	<b>29,3%</b>

En aquestes taules, de permisos sol·licitats a l'empara del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, es manté una representació semblant a les taules anteriors referides al Decret 175/2006. Aproximadament un 70% d'aquests permisos són sol·licitats per dones.

### Taula 30. Personal que està autoritzat a teletreballar, bé de forma continuada o bé alternant períodes

Font: Conselleries/Organismes - Dades a 31/12/2020

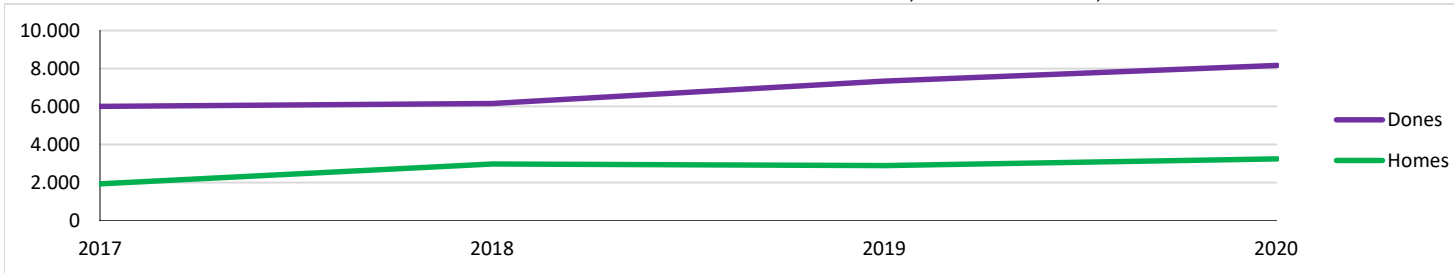
	Personal que pot teletreballar				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Agència Tributària Valenciana	138	77	215	64,2%	35,8%
C <sup>a</sup> Agric.,Desenvolupament Rural, Emerg.Clim. I Tr.Ecol.	458	312	770	59,5%	40,5%
C <sup>a</sup> Política Territorial, Obres Públiques i Mobilitat	172	115	287	59,9%	40,1%
C <sup>a</sup> Economia Sosten., Sectors Prod., Comerç i Treball	170	78	248	68,5%	31,5%
C <sup>a</sup> Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital	9	7	16	56,3%	43,8%
C <sup>a</sup> Partic. Transp., Coop. i Qualitat Democràtica	66	23	89	74,2%	25,8%
C <sup>a</sup> Justícia, Interior i Administració Pública	133	70	203	65,5%	34,5%
C <sup>a</sup> Sanitat Universal i Salut Pública	0	0	0	0,0%	0,0%
C <sup>a</sup> Educació, Cultura i Esport	535	308	843	63,5%	36,5%
C <sup>a</sup> Hisenda i Model Econòmic	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%
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball	78	67	145	53,8%	46,2%
Institut Valencià d'Investigacions Agràries	0	0	0	0,0%	0,0%
LABORA, Servei Valencià d'Ocupació i Formació	689	315	1.004	68,6%	31,4%
Presidència de la Generalitat	71	27	98	72,4%	27,6%
Vicep. Segona i Conselleria d'Habitatge i A. Bioclimàtica	64	34	98	65,3%	34,7%
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polít. Inclusives	608	161	769	79,1%	20,9%
<b>Total</b>	<b>3.675</b>	<b>2.198</b>	<b>5.873</b>	<b>62,6%</b>	<b>37,4%</b>

Encara que el nombre absolut de dones autoritzades teletreballar és major (62,6%), en termes relatius els homes el gaudeixen en major mesura (37,4%), ja que la presència d'homes en l'administració del Consell és del 31,3%.

**Taula 31. Salut laboral. Absències per I.T. - malaltia comuna**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

ABSÈNCIES PER I.T. - MALALTIA COMUNA					
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%
<b>TOTAL</b>	<b>27.655</b>	<b>11.076</b>	<b>38.731</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>



En totes les taules les dones representen, com a mínim, els dos terços de les absències. També per anys en termes generals les dones un número significativament superior dels accidents de treball en 2017 els van tindre les dones del grup A1; en 2018 i en 2019, van ser del grup C2 i en 2020, del C1. Quant als homes, el major nombre d'accidents de treball en els quatre anys es van produir en el grup C2.

**Taula 32. Salut laboral. Absències per accident de treball**

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

ABSÈNCIES PER ACCIDENT DE TREBALL					
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%
<b>TOTAL</b>	<b>1.841</b>	<b>308</b>	<b>2.149</b>	<b>85,7%</b>	<b>14,3%</b>



En totes les taules les dones representen, com a mínim, els dos terços de les absències. També per anys en termes generals les dones un número significativament superior dels accidents de treball en 2017 els van tindre les dones del grup A1; en 2018 i en 2019, van ser del grup C2 i en 2020, del C1. Quant als homes, el major nombre d'accidents de treball en els quatre anys es van produir en el grup C2.

### Taula 33. Salut laboral. Accidents de treball per grup de titulació

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

#### Any 2017

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### Any 2018

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### Any 2019

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### Any 2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 totes les taules les dones representen, com a mínim, els dos terços de les absències. També per anys en termes generals les dones un número significativament superior dels accidents de treball en 2017 els van tindre les dones del grup A1; en 2018 i en 2019, van ser del grup C2 i en 2020, del C1. Quant als homes, el major nombre d'accidents de treball en els quatre anys es van produir en el grup C2.

### Taula 34. Salut laboral. *Moobing* i assetjament

Font: Conselleries/ Organismes - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

#### MOOBING

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### ASSETJAMENT SEXUAL

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### ASSETJAMENT PER IDENTITAT SEXUAL

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

#### VIOLÈNCIA DE GÈNERE

	Dones
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
Total	0

#### ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 matèria de moobing, excepte en el exercici 2017, les dades es mantenen lineals. En la resta d'exercicis coincideixen els percentatges, 66,7% dones i 33,3% homes.

En matèria d'assetjament sexual, violència de gènere, assetjament per raó de gènere, assetjament per identitat sexual i assetjament per orientació sexual, no consten dades.

### Taula 35. Vigilància de la salut

Font: INVASSAT - Dades des de 11/04/2017 fins al 31/12/2020

#### VIGILÀNCIA DE LA SALUT

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 vigilància de la salut efectuada pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals, forma part de l'exigència normativa de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i es prioritza i realitza establint aquells col·lectius i/o llocs de treball amb major risc laboral.

Les dades de la vigilància de la salut individual efectuada (reconeixement mèdic, per adaptació/canvie de lloc, embarassades o en període de lactància, prolongació de la vida laboral, promoció de la salut, etc.), en valor absolut, és superior en dones que en homes, atès que existeixen més dones que homes en la Generalitat.



### Taula 36. Formació per grup de titulació

Font: Institut Valencià d'Administració Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Any 2017					
Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Any 2019					
Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Any 2018					
Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Any 2020					
Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Quant als cursos de formació per grup de titulació i formació en matèria d'Igualtat les dones són les que sol·liciten majoritàriament els cursos de formació (més d'un 70%). I en el cas de la formació en matèria d'Igualtat, la representació de les dones supera el 74% en tots els exercicis (del 2017 a 2020). Aquestes dades són més altes del que proporcionalment correspondria amb la seua presència en l'administració.

Cal remarcar l'augment significatiu de persones interessades a rebre formació en tots els grups durant els anys 2019 i 2020.

### Taula 37. Formació en matèria d'Igualtat

Font: Institut Valencià d'Administració Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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%

Quant als cursos de formació per grup de titulació i formació en matèria d'Igualtat les dones són les que sol·liciten majoritàriament els cursos de formació (més d'un 70%). I en el cas de la formació en matèria d'Igualtat, la representació de les dones supera el 74% en tots els exercicis (del 2017 a 2020). Aquestes dades són més altes del que proporcionalment correspondria amb la seua presència en l'administració.

Cal remarcar l'augment significatiu de persones interessades a rebre formació en tots els grups durant els anys 2019 i 2020.

### Taula 38. Formació en habilitats directives

Font: Institut Valencià d'Administració Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Cursos dirigits a personal directiu amb la denominació concreta no s'ha publicat, no obstant això, si s'analitzen els cursos dirigits al personal del grup A1 i A2 sí que es compleix, perquè en general el percentatge de dones és superior al d'homes. En les memòries d'activitats de l'IVAP dels anys 2017-2020 es pot realitzar el seguiment.

### Taula 39. Representants de les organitzacions sindicals en taules de negociació i òrgans de participació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 27 de juliol de 2022

	UGT-PV		CCOO-PV		CSIF		INTERSINDICAL		FSES		TOTALS		%	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
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 I SALUT	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%
<b>TOTALS</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>51,6%</b>	<b>48,4%</b>
PERCENTATGES	40,7%	59,3%	65,2%	34,8%	56,0%	44,0%	50,0%	50,0%	25,0%	75,0%	51,6%	48,4%		

Es constata una major presència de dones que d'homes en la representació de les organitzacions sindicals en les taules de negociació i òrgans de participació.

### Taula 40. Representants de l'Administració en taules de negociació i òrgans de participació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades de 28 de gener de 2021

#### REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRACIÓ PER GÈNERE

MESES	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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. I SALUT	4	3	7	57,1%	42,9%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
COMIMED	4	3	7	57,1%	42,9%
<b>TOTALS</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>61,0%</b>	<b>39,0%</b>

#### SIGLES UTILITZADES EN ELS LLISTATS:

**MGN I:** Taula General de Negociació de Personal Funcionari, Estatutari i Laboral

**MGN II:** Taula General de Negociació de personal funcionari i estatutari

**COPASESA:** Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball

**COFOR:** Comissió de Formació

**COPAFORLO:** Comissió Paritària de Formació Local

**MSFP:** Taula Sectorial de Funció Pública

**C.S. SEG. I SALUT:** Com. Sect. de Seguretat i Salut de Justícia, Adm. Pública i Doc.

**CMEPT:** Comissió Mixta d'Estudis de Llocs de treball

**COMIMED:** Comissió Mixta de mediació en els conflictes relatius a les condicions de treball del personal gestionat per la DGFP en centres docents

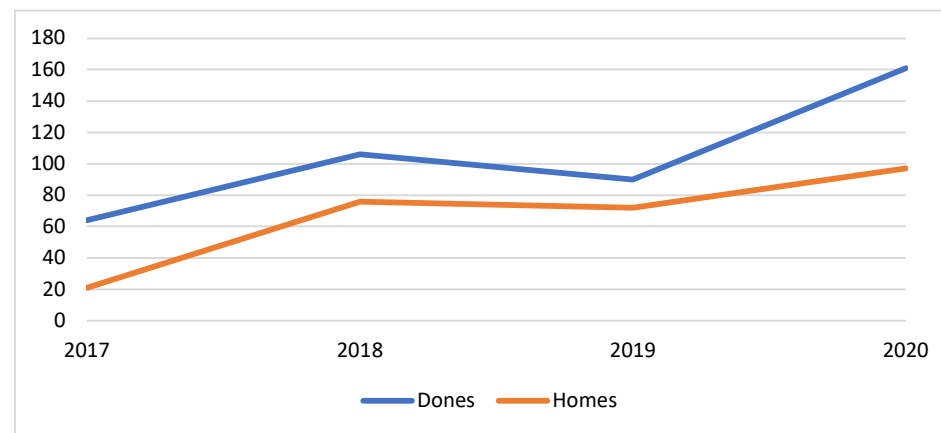
La representació de l'Administració en les taules de negociació i òrgans de participació està prop d'una presència equilibrada, en relació a la composició de l'administració.

### Taula 41. Provisió de llocs pel sistema de lliure designació

Font: DG Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 %

Prenent la mitjana dels quatre anys analitzats (2017 a 2020), el percentatge de llocs assignats per lliure designació és una mica inferior en el cas de les dones (61,28%) respecte a la seua presència en l'administració (68,7%).

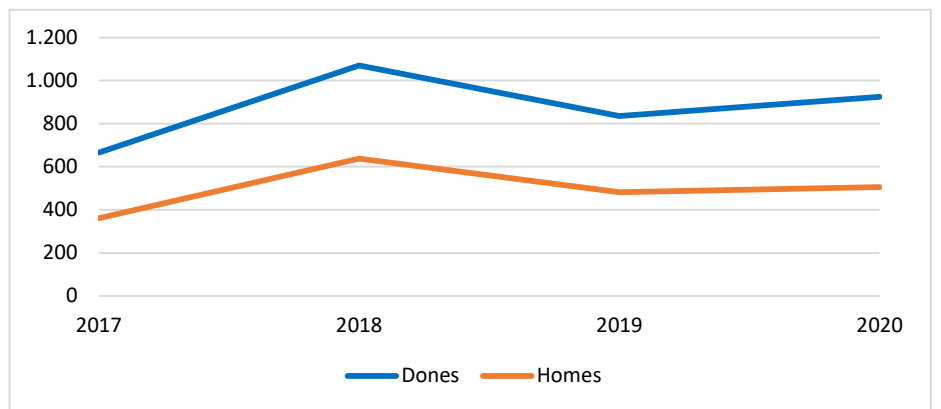


### Taula 42. Processos de provisió de llocs pel sistema de comissió de serveis

Font: DG Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 percentatge de dones és majoritari en la provisió de llocs pel sistema de comissió de serveis i per adscripció provisional en tots els exercicis analitzats (de 2017 a 2020) però sense sobrepassar el percentatge global de representació de les dones dins de l'Administració (68,69%).

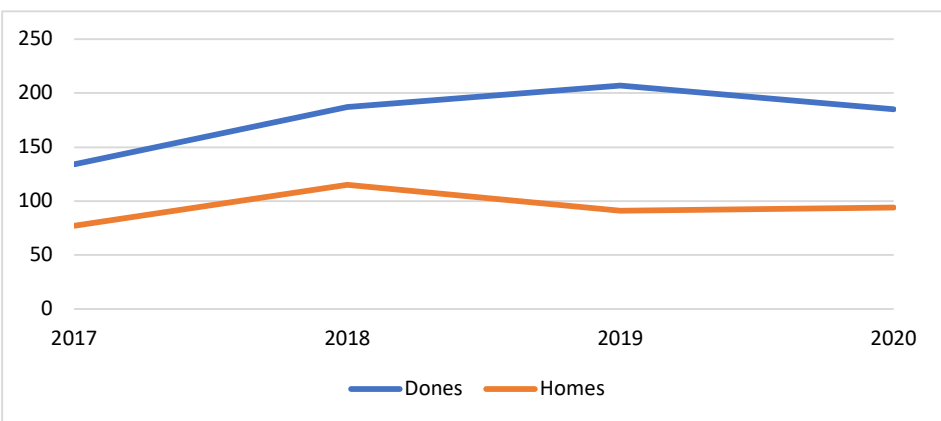


### Taula 43. Processos de provisió de llocs pel sistema d'adscripció provisional

Font: DG Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 percentatge de dones és majoritari en la provisió de llocs pel sistema de comissió de serveis i per adscripció provisional en tots els exercicis analitzats (de 2017 a 2020) però sense sobrepassar el percentatge global de representació de les dones dins de l'Administració (68,69%).



#### Taula 44. Nomenament personal funcionari interí d'urgència

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Any	Subgrups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	% Dones	% Homes
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%		

Es constata un major número nomenaments de dones com a funcionàries interines d'urgència en tots els subgrups i durant els quatre exercicis analitzats (de 2017 a 2020), fins i tot superior als 2/3, en la línia del fenomen anteriorment comentat de la feminització progressiva de l'administració de la Generalitat Valenciana.

El percentatge de representació de dones està per damunt del 70% en quasi tots els subgrups, excepte en el subgrup A1 de 2018 i 2019.

#### Taula 45. Reingressos

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
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 qual cap dona va reingressar a la funció pública. En 2018 el percentatge de dones reingressades és del 61,45%, i la resta d'exercicis roman bastant equilibrat el percentatge entre dones i homes que han demanat el reingrés.

### Taula 46. Mobilitat per motius de salut

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

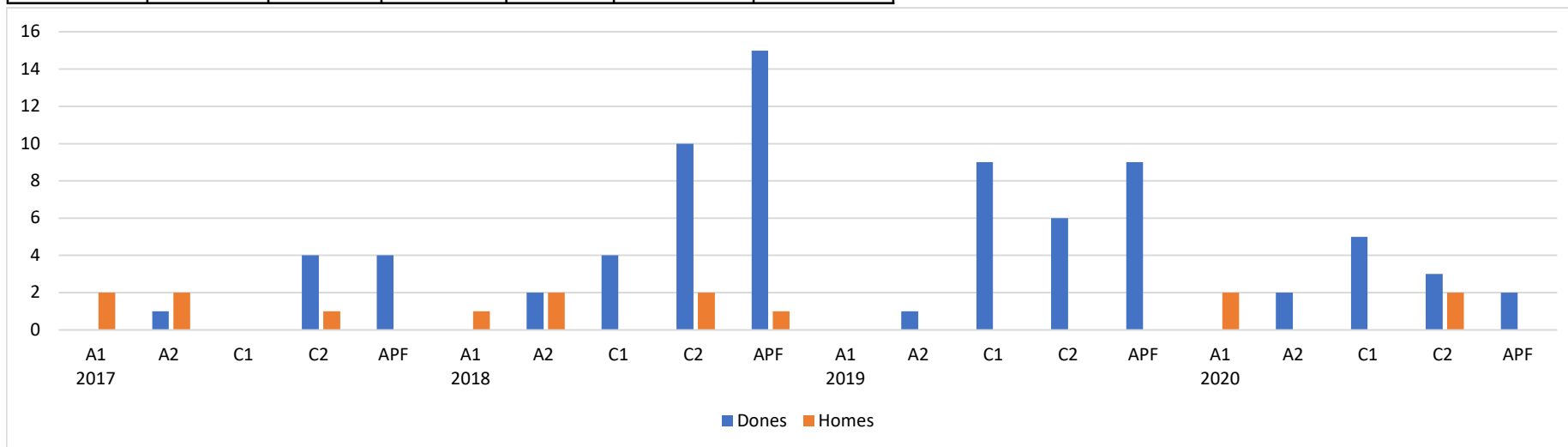
Any	Subgrups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2017	A1		2	2		100,0%
	A2	1	2	3	33,3%	66,7%
	C1			0		
	C2	4	1	5	80,0%	20,0%
	APF	4		4	100,0%	
2018	A1		1	1		100,0%
	A2	2	2	4	50,0%	50,0%
	C1	4		4	100,0%	
	C2	10	2	12	83,3%	16,7%
	APF	15	1	16	93,8%	6,3%
2019	A1			0		
	A2	1		1	100,0%	
	C1	9		9	100,0%	
	C2	6		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%	

### Taula 47. Mobilitat per motius de violència de gènere

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

VIOLÈNCIA DE GÈNERE INTERADMINISTRATIVA	
	Dones
	3

Només han hagut tres trasllats per mobilitat de gènere en la Generalitat.



Cal destacar el fet que en el subgrup A1, cap dona ha demanat la mobilitat per motius de salut en cap dels exercicis valorats (de 2017 a 2020). També cal assenyalar que en 2019 només han sol·licitat mobilitat per motius de salut dones. Així com en 2020, on es reproduïxen els percentatges de 2019, excepte en el subgrup C2 on també hi ha canvis en els homes.

També cal destacar que l'any 2018 és on hi ha un major nombre de casos de mobilitat, on la xifra més alta es produeix en el subgrup APF i C2 (categories que corresponen a tasques de neteja i atenció sociosanitària, majorment representades per dones).

#### Taula 48. Resolucions de reducció de jornada amb deducció de retribucions

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

Descripció de l'antecedent	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Guarda legal de xiquet/a de 12 anys o menor o familiar	502	26	528	95,1%	4,9%
Cura directa de persones amb diversitat funcional	10	1	11	90,9%	9,1%
Uns altres (jornada de 9 a 2)	7	2	9	77,8%	22,2%
Malaltia llarga o crònica	7	1	8	87,5%	12,5%
Total	526	30	556	94,6%	5,4%

La cura de familiars (ascendents i descendents) és a càrrec de les dones, en gran manera (95,1%), així com de les persones amb diversitat funcional (90,9%). Aquests percentatges són pràcticament idèntics als quals hi havia al II PIO.

#### Taula 49. Resolucions de llicència sense retribució

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Llicències sense retribució	1.689	345	2.034	83,0%	17,0%

Un 83% de dones ha demanat llicència sense retribució entre 2017 i 2020. És un valor alt que en l'últim Pla d'igualtat era lleugerament superior (86,9%).

#### Taula 50. Resolucions d'excedència per conciliació

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per cura de familiars	25	6	31	80,6%	19,4%
Per cura de filla o fill	126	11	137	92,0%	8,0%
Per violència de gènere	0	0	0		
Total	151	17	168	89,9%	10,1%

Les dones són les que fan més ús de les excedències per conciliació (89,9%), i, en gran manera, quan es tracta de la cura de fills o filles on el percentatge s'incrementa fins a arribar al 92,0%.

#### Taula 51. Resolucions de jubilacions

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per incapacitat o invalidesa permanent	121	50	171	70,8%	29,2%
Forçosa	687	410	1.097	62,6%	37,4%
Voluntària	310	159	469	66,1%	33,9%
Total	1.118	619	1.737	64,4%	35,6%

Destaca la jubilació per incapacitat o invalidesa permanent de les dones (70,8%) per damunt de la dels homes (29,2%), de residència...).

#### Taula 52. Resolucions de cessament per defunció

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Cessament per defunció	9	4	13	69,2%	30,8%

Les dades de cessament per defunció són quasi idèntics a la distribució per sexe del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (69,2% dones - 30,8% homes).

### Taula 53. Participació en proves selectives per oferta d'ocupació pública

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

#### OFERTA 2014

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Tots els cossos de l'oferta d'ocupació pública	TOTS	447	349	796	56,2%	43,8%

#### OFERTA 2015

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Tots els cossos de l'oferta d'ocupació pública	TOTS	3.171	1.728	4.899	64,7%	35,3%

#### OFERTA 2016

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Tots els cossos de l'oferta d'ocupació pública	TOTS	20.918	7.603	28.521	73,3%	26,7%

#### OFERTA 2017-18-19-20

Cossos	Torn d'accés	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Pendent de realització				0	0,0%	0,0%

La progressió observada en les ofertes d'ocupació pública van en la línia de la progressiva feminització de la Funció Pública, passant d'una participació de dones del 56,2% en 2014 a un 64,7% en 2015 i un 73,3% en 2016.

Les ofertes de 2017-18-19-20 estan en desenvolupament.



#### Taula 54. Aprovats en proves selectives per cossos - Oferta 2015

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

##### OFERTA 2015

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1-01 Administració General	18	8	26	69,2%	30,8%
A1-06 Enginyeria Informàtica	7	7	14	50,0%	50,0%
A1-12 Enginyeria Industrial	4	1	5	80,0%	20,0%
A1-13 Enginyeria de Mines	0	1	1	0,0%	100,0%
A1-14 Enginyeria de Telecomunicacions	0	2	2	0,0%	100,0%
A1-17 Enginyeria forestal	1	3	4	25,0%	75,0%
A1-28-01 Científic IVIA	4	3	7	57,1%	42,9%
A1-28-02 Investigador IVIA	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-33 Intervenció	2	0	2	100,0%	0,0%
A2-01 Administració General	36	13	49	73,5%	26,5%
A2-02- Enginyeria Tècnica Informàtica	7	7	14	50,0%	50,0%
A2-09 Enginyeria Tècnica Industrial	3	5	8	37,5%	62,5%
A2-10 Enginyeria Tècnica de Mines	0	2	2	0,0%	100,0%
A2-11 Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions	1	0	1	100,0%	0,0%
A2-13 Enginyeria Tècnica Forestal	1	3	4	25,0%	75,0%
A2-30 Superior de Gestió de Tributs	8	1	9	88,9%	11,1%
C1-13 Agent Mediambiental	5	8	13	38,5%	61,5%

S'observa un augment de dones aprovades en sectors masculinitzats (enginyeria industrial, personal científic de l'IVIA), en l'oferta de 2015.

**Taula 55. Aprovats en proves selectives per cossos - Oferta 2016 al 2020**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

**OFERTA 2016**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1-01 Administració General	10	5	15	66,7%	33,3%
A1-02 Advocacia	0	0	0	0,0%	0,0%
A1-08-01 Facultatiu/a arxius i biblioteques	3	3	6	50,0%	50,0%
A1-11 Enginyeria de Camins	2	4	6	33,3%	66,7%
A1-15 Enginyeria Agrònoma	6	10	16	37,5%	62,5%
A1-18 Arquitectura	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-20 Psicologia	9	1	10	90,0%	10,0%
A1-24 Medicina de l'Administració	7	2	9	77,8%	22,2%
A1-25-02 Medicina del treball	4	0	4	100,0%	0,0%
A2-03 Superior de Gestió de Promoció Lingüística	2	2	4	50,0%	50,0%
A2-04-01 Tècnic/a d'arxius i biblioteques	2	3	5	40,0%	60,0%
A2-08 Enginyeria Tècnica en Obres Públiques	2	1	3	66,7%	33,3%
A2-12 CS Gestió geodèsia i cartografia	0	2	2	0,0%	100,0%
A2-14-01 Enginyeria Tècnica Agrícola	15	13	28	53,6%	46,4%
A2-16-03 Treball social	9	1	10	90,0%	10,0%
A2-17 Arquitectura Tècnica	2	6	8	25,0%	75,0%
A2-19 Administració soci-sanitària (infermeria)	4	0	4	100,0%	0,0%
A2-20 Fisioteràpia	2	1	3	66,7%	33,3%
A2-30 Superior de Gestió de Tributs	8	2	10	80,0%	20,0%
C1-01 Administratiu d'Administració General	85	29	114	74,6%	25,4%
C1-04 Educació Infantil	0	0	0	0,0%	0,0%
C2-01-01 Auxiliar de gestió d'Administració General	43	22	65	66,2%	33,8%
C2-01-01 Auxiliar de gestió (promoció interna i funcionarització)	64	26	90	71,1%	28,9%
APF-01-01 Subalterns/as (diversitat funcional intel·lectual i funcionarització)	112	54	166	67,5%	32,5%
APF-05-01 Ajudant residència-serveis	10	6	16	62,5%	37,5%

**OFERTA 2017-18-19-20**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Pendent de realització					

En l'oferta de 2016, també s'observa un repunt de dones aprovades en sectors més masculinizados (arquitectura, enginyeria tècnica d'obres públiques, enginyeria tècnica agrícola). Cal destacar el percentatge de dones aprovades en psicologia (90%), en medicina del treball (100%), treball social (90%), infermeria (100%) i superior de tributs (80%).

Amb les dades que disposem de les ofertes de 2016 a 2020, han aprovat un 62,5% de dones i un 37,5% d'homes.

**Taula 56. Composició dels òrgans tècnics de selecció - Oferta 2016**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

**OFERTA 2016**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1-01 Administració General (torn lliure)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-02 Advocacia (torn lliure)	11	3	14	78,6%	21,4%
A1-08-01 Facultatiu/a arxius i biblioteques (torn lliure)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-11 Enginyeria de Camins (torn lliure)	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-15 Enginyeria Agrònoma (torn lliure i diversitat funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-18 Arquitectura (torn lliure i diversitat funcional)	2	8	10	20,0%	80,0%
A1-20 Psicologia (torn lliure i diversitat funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-24 Medicina de l'Administració (torn lliure i diversitat funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-25-02 Medicina del treball (torn lliure i diversitat funcional)	7	3	10	70,0%	30,0%
A1-25-02 Medicina del treball (torn lliure)	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-01 Administració General (funcionarització)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-03 Superior de Gestió de Promoció Lingüística (torn lliure)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-04-01 Tècnic/a d'arxius i biblioteques (torn lliure)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-08 Enginyeria Tècnica en Obres Públiques (torn lliure)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-12 CS Gestió geodèsia i cartografia	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-14-01 Enginyeria Tècnica Agrícola (torn lliure i diversitat funcional)	3	7	10	30,0%	70,0%
A2-17 Arquitectura Tècnica (torn lliure)	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-19 Administració soci-sanitària (infermeria) (torn lliure i diversitat funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-20 Fisioteràpia (torn lliure)	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-30 Superior de Gestió de Tributs (torn lliure i diversitat funcional)	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-01 Administració General	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-01 Administració General (funcionarització)	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-01-01 Administració General (funcionarització)	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-01-01 Administració General (torn lliure i diversitat funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-01-01 Auxiliar de gestió (promoció interna i diversitat funcional)	4	6	10	40,0%	60,0%
APF-01-01 Subalterns/as (diversitat funcional intel·lectual)	5	5	10	50,0%	50,0%
APF-01-01 Subalterns/as (funcionarització)	5	5	10	50,0%	50,0%
APF-01-01 Subalterns/as (torn lliure i diversitat funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%
APF-05-01 Ajudant residència-serveis (torn lliure i diversitat funcional)	6	4	10	60,0%	40,0%

Cal destacar que en els òrgans tècnics de selecció de les ofertes 2016-17-18-19, majoritàriament, la participació de les dones i dels homes és paritària, encara que la presència de dones en el còmput global de personal al servei de l'Administració de la Generalitat és del 68,69% respecte a la d'homes que és un 31,13%. En alguns casos concrets (activitat física i de l'esport, enginyeria tècnica agrícola, medicina del treball) si que existeix cert desequilibri.

**Taula 57. Òrgans tècnics de selecció - Oferta 2017 a 2019 primera part**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2019

**OFERTA 2017-18**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1-05 – Comunicació i relacions informatives	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-06 – Enginyeria Informàtica	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-09 – Superior Tècnic de Seguretat i Salut en el Treball	3	7	10	30,0%	70,0%
A1-11 Enginyeria de Camins	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-12 – Enginyeria Industrial	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-13 – Enginyeria de Mines	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-15 - Enginyeria Agrònoma	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-17 – Enginyeria forestal	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-18 - Arquitectura	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-20 - Psicologia	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-22 – Activitat Física i Esport	3	7	10	30,0%	70,0%
A1-23 – Veterinària	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-24 - Medicina de l'Administració	8	2	10	80,0%	20,0%
A1-25-01 – Superior Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-27-01 – Administració del Medi Ambient	4	6	10	40,0%	60,0%
A1-27-03 – Avaluació del Medi Ambient	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-27-04 – Inspecció del Medi Ambient	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-29 – Estadística	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-30 – Psicopedagogia	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-32 – Superior Tècnic de Laboratori	6	4	10	60,0%	40,0%
A1-33 – Gestió d'Emergències i Protecció Civil	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-02 – Enginyeria Tècnica en Informàtica	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-04-01 – Gestió d'Arxivística, Biblioteconomia i Documentació	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-05 – Gestió en Seguretat i Salut	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-08 – Enginyeria Tècnica d'Obres Públiques	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-09 – *Ingenieria Tècnica Industrial	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-13 – Enginyeria Tècnica Forestal	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-14-01 – Enginyeria Tècnica Agrícola	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-14-02 – Investigació i Experimentació Agrària	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-01 – Acció Social i Administració de Serveis Socials	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-02 – Educació Social	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-16-03 – Treball Social	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-16-05 – Teràpia Ocupacional	6	4	10	60,0%	40,0%

Cal destacar que en els òrgans tècnics de selecció de les ofertes 2016-17-18-19, majoritàriament, la participació de les dones i dels homes és paritària, encara que la presència de dones en el còmput global de personal al servei de l'Administració de la Generalitat és del 68,69% respecte a la d'homes que és un 31,13%. En alguns casos concrets (activitat física i de l'esport, enginyeria tècnica agrícola, medicina del treball) si que existeix cert desequilibri.

**Taula 58. Òrgans tècnics de selecció - Oferta 2017 a 2019 continuació**

Font: Direcció General de Funció Pública - Dades des del 11/04/2017 fins al 31/12/2020

**OFERTA 2017-18 continuació**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A2-17 – Arquitectura Tècnica	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-19 – Administració soci-sanitària (infermeria)	7	3	10	70,0%	30,0%
A2-20 – Fisioteràpia	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-21 – Gestió en Prevenció de Riscos Laborals	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-23-01 – Administració del Medi Ambient	6	4	10	60,0%	40,0%
A2-24 – Gestió d'emergències	4	6	10	40,0%	60,0%
A2-25 – Gestió de Seguretat Pública	3	7	10	30,0%	70,0%
A2-30 – Gestió de Tributs	5	5	10	50,0%	50,0%
A2-31 – Tècnic de Seguretat Agroalimentària	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-02 – Especialistes en Tecnologies de la Informació	4	6	10	40,0%	60,0%
C1-03 – Especialistes en Educació Especial	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-04 – Especialistes en Educació Infantil	6	4	10	60,0%	40,0%
C1-06 – Especialistes de Laboratori	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-12 – Especialistes en Atenció Sociosanitària	5	5	10	50,0%	50,0%
C1-13 – Especialistes en Administració del Medi Ambient	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-04-01 – Auxiliars de Vigilància d'Obres Públiques	3	7	10	30,0%	70,0%
C2-04-02 – Auxiliars d'Explotació Portuària	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-05-01 – Auxiliars d'Infermeria	4	6	10	40,0%	60,0%
C2-05-02 – Auxiliars de Cuina	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-07-01 – Auxiliars de Laboratori	5	5	10	50,0%	50,0%
C2-08-02 – Auxiliars de Seguretat i Salut en el Treball	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-09-02 – Auxiliars d'Investigació i Laboratori	6	4	10	60,0%	40,0%
C2-10-01 – Auxiliars d'Autòpsia	5	5	10	50,0%	50,0%

**OFERTA 2019**

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1-16 – Superior Tècnic de Geodèsia i Cartografia	5	5	10	50,0%	50,0%
A1-31-02 – Tecnòleg 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 Comunicacions i Emergències	4	6	10	40,0%	60,0%

Cal destacar que en els òrgans tècnics de selecció de les ofertes 2016-17-18-19, majoritàriament, la participació de les dones i dels homes és paritària, encara que la presència de dones en el còmput global de personal al servei de l'Administració de la Generalitat és del 68,69% respecte a la d'homes que és un 31,13%. En alguns casos concrets (activitat física i de l'esport, enginyeria tècnica agrícola, medicina del treball) si que existeix cert desequilibri.

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

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

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

Consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, així com erradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

#### **2. Objectius específics**

1. Implementar mesures de transformació organitzativa atés el principi d'igualtat en l'Administració de la Generalitat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i negociació.
3. Vetlar per la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
4. Facilitar la conciliació de dones i homes, i fomentar la corresponsabilitat, eliminant els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració.
5. Continuar fomentant la formació en igualtat del personal de l'Administració de la Generalitat per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.
6. Incloure la perspectiva de gènere en els cursos impartits en l'Administració de la Generalitat.
7. Conèixer i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial.
8. Atenció a les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i altres violències contra les dones, orientació sexual i identitat de gènere.
9. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.
10. Integrar i aplicar la perspectiva de gènere en la seguretat i salut en el treball.
11. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

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

Amb la finalitat de complir els objectius previstos en el III Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, s'estableixen una sèrie d'accions concretes per a cadascun dels objectius específics definits:

## **Objectiu 1. Implementar mesures de transformació organitzativa, atés el principi d'igualtat en l'Administració de la Generalitat**

**Mesura 1.1.** Es regularan les unitats d'Igualtat de l'Administració valenciana, i es delimitaran competències, funcions i recursos, a fi d'avançar en la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'organització i polítiques públiques de la Generalitat, per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de dones i homes en l'àmbit de la Generalitat.

**Mesura 1.2.** Amb la finalitat de garantir el compliment adequat de les funcions i cometes que els corresponen de conformitat amb les normes organitzatives de les conselleries, l'Acord del Consell per a la seua implantació en tots els departaments en què s'organitza l'Administració de la Generalitat, així com la seua pròpia regulació reglamentària una vegada aprovada, es dotarà les unitats d'Igualtat dels recursos suficients i idonis.

**Mesura 1.3.** Es dictaran les instruccions corresponents en cada Conselleria per a garantir la validació per les unitats d'Igualtat dels informes d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei o projectes de norma, plans o programes.

**Mesura 1.4.** Després de l'aprovació d'un programa de teletreball s'haurà de realitzar una anàlisi de la participació, desagregada per sexe, del personal empleat públic en els programes de teletreball aprovats amb l'objectiu d'avaluar la seua repercussió en les condicions laborals de les empleades públiques.

**Mesura 1.5.** Creació d'un espai d'Igualtat de gènere en la Generalitat, en el portal FUNCIONA, coordinat amb les unitats d'Igualtat dels diferents departaments per a la realització d'accions de comunicació en matèria d'igualtat i la seua difusió.

**Mesura 1.6.** Realització d'accions de promoció i difusió de les unitats Igualtat.

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

**Mesura 2.1.** Es procurarà una presència equilibrada, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals, en els òrgans col·legiats, les meses de negociació i participació, en comitès de persones expertes, així com en les comissions tècniques.

**Mesura 2.2.** Realització d'un informe anual relatiu a la presència de dones i homes en els òrgans de representació unitaris de personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat.

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

**Mesura 3.1.** Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a l'informe d'impacte de gènere que ha d'elaborar-se en la publicació de cada oferta d'ocupació pública.

**Mesura 3.2.** En les resolucions definitives de persones aprovades de cada procés selectiu, s'inclourà una anàlisi que contindrà, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre les persones que van sol·licitar de participar-hi, les admeses en el procés, i les aprovades en cadascuna de les proves realitzades.

**Mesura 3.3.** Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu.

**Mesura 3.4.** La composició dels tribunals i òrgans de selecció o provisió de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.

**Mesura 3.5.** Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen -inclouran matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

**Mesura 3.6.** Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a l'informe d'impacte de gènere que ha d'elaborar-se en els sistemes ordinaris de provisió de llocs (concurs-lliure designació-concurs específic).

#### **Objectiu 4. Facilitar la conciliació de dones i homes, i fomentar la corresponsabilitat, eliminant els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració.**

**Mesura 4.1.** Realització, a través de la Conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat, d'accions de sensibilització dirigides a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació per a assolir la corresponsabilitat.

**Mesura 4.2.** Mantindre actualitzada la *Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per al personal de la Generalitat*, a fi d'informar-lo dels seus drets. La seua difusió a través de l'espai 'Igualtat de gènere en la Generalitat' en el portal FUNCIONA.

**Mesura 4.3.** Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en corresponsabilitat.

**Mesura 4.4.** Disseny i realització d'una enquesta per a diagnosticar la possible discriminació indirecta de les dones en l'accés als llocs de treball.

**Mesura 4.5.** Dissenyar una aplicació informàtica que registre l'ús de les llicències i permisos relacionats amb la conciliació familiar o professional, desagregada per sexe, per a permetre l'extracció i anàlisi de la informació.

**Mesura 4.6.** Realització d'un informe respecte a l'ús de les llicències i permisos relacionats amb la conciliació familiar o professional, desagregats per sexe.

**Mesura 4.7.** Ampliar fins als 23 anys l'edat del fill o filla o persona que haguera sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció, que permet exercir el permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu previst en l'article 29 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat del fill, filla o del/la menor subjectes a acolliment permanent o a la guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.



**Objectiu 5. Continuar fomentant la formació en igualtat del personal de l'Administració de la Generalitat per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.**

**Mesura 5.1.** Continuar fomentant entre tot el personal de l'Administració de la Generalitat la realització de cursos en matèria d'igualtat, a través del seu reconeixement com a mèrit quant a la promoció professional, perquè puguin aplicar el principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit de treball.

**Mesura 5.2.** Dissenyar i impartir un itinerari formatiu específic en matèria d'igualtat.

**Mesura 5.3.** Prèviament a la realització de qualsevol curs convocat per l'òrgan competent en matèria de formació, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.

**Mesura 5.4.** En el termini d'1 any, després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguin establir-se, s'haurà d'acreditar la realització d'un curs igual o superior a 20 hores, referit a la sensibilització en matèria d'igualtat.

**Mesura 5.5.** S'impulsarà la formació en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'Administració de la Generalitat, facilitant diferents modalitats d'impartició.

**Mesura 5.6.** Continuar en el camí iniciat de sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A l'efecte, es duran a terme les accions formatives necessàries, i es prioritzarà les delegades i delegats de prevenció, els membres dels comitès de Seguretat i Salut en el treball, personal encarregat de fer tasques de prevenció de riscos laborals i personal responsable dels centres de treball, i Unitats de Resolució de Conflictes (URC).

**Mesura 5.7.** Les persones adscrites a les unitats d'igualtat, les que ocupen llocs en matèria de personal, i les que formen part de comissions de valoració, hauran de realitzar formació en matèria d'igualtat i aplicació de la perspectiva de gènere.

**Mesura 5.8.** Continuar oferint en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat, accions formatives en matèries relacionades amb la igualtat. S'inclouran accions formatives sobre "ús de llenguatge no sexista", "prevenció de violència de gènere", "corresponsabilitat" i "promoció de la igualtat", amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives en línia. Aquestes no computaran a l'efecte de petició del màxim nombre d'accions formatives en els plans de formació.

**Mesura 5.9.** Continuar planificant i impartint prioritàriament els cursos en horari laboral, per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**Mesura 5.10.** Es facilitarà al personal empleat públic la formació necessària per a la incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en les contractacions públiques de l'Administració autonòmica, en les convocatòries d'ajudes en concurrència competitiva i en les seues ordres de bases reguladores.

**Objectiu 6. Incloure la perspectiva de gènere en els cursos impartits en l'Administració de la Generalitat.**

**Mesura 6.1.** Es revisarà l'oferta formativa dirigida al personal de l'Administració de la Generalitat des d'una perspectiva de gènere.

**Mesura 6.2.** En les accions formatives que tinguen una durada superior a 20 hores lectives en matèria de recursos humans, s'inclourà un mòdul d'igualtat i violència de gènere.

**Mesura 6.3.** Es garantirà la inclusió, en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat, de la capacitat en el maneig dels instruments i eines que permeten la incorporació de la perspectiva de gènere en l'Administració.

**Mesura 6.4.** En el Programa d'acolliment s'inclourà, entre altres, un apartat sobre el contingut del Protocol sobre la prevenció i actuació davant l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, discriminatori, o altres situacions de violència en l'Administració de la Generalitat, disponible a través de la pàgina web de l'òrgan competent en formació i del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi.

**Mesura 6.5.** Impartició de formació per al desenvolupament professional de les dones i el seu lideratge.

### **Objectiu 7. Conèixer i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial**

**Mesura 7.1.** Continuar adaptant els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.

**Mesura 7.2.** Actualitzar l'estudi i proposta per a la racionalització i millora de la classificació dels llocs de treball del personal de l'Administració de la Generalitat, incloent-hi la perspectiva de gènere.

**Mesura 7.3.** En el marc del Programa Temporal de lluita contra la bretxa salarial previst en l'Acord de MGN I, de 29 de juliol de 2021, destinar la dotació pressupostària que s'assigne al sector de funció pública l'any 2022, així com les previstes per als anys 2023 i 2024, a la lluita contra la bretxa salarial existent, eliminant diferències salarials per raó de sexe mitjançant l'increment de les retribucions dels llocs de treball que exerceixen professions de les denominades "feminitzades" i infraclasificades.

### **Objectiu 8. Atenció a les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i altres violències contra les dones, orientació sexual i identitat de gènere.**

**Mesura 8.1.** Realització d'un protocol d'actuació sobre la privacitat de dades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere i altres violències contra les dones.

**Mesures 8.2.** Formar, en matèria de violència contra les dones i de bon tracte cap a les víctimes, el personal que realitza atenció directa en els serveis públics, perquè pugui prestar una assistència adequada, que eviti la possible victimització secundària.

**Mesura 8.3.** Accions de sensibilització per a conscienciar el personal empleat públic de les dificultats que travessen les dones que són víctimes o pateixen alguna situació de violència.

**Mesura 8.4.** Impulsar convenis amb altres administracions públiques, locals, autonòmiques o estatal, i amb el sector públic instrumental de la Generalitat per a possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere.

**Mesura 8.5.** Continuar divulgant entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat. Es difondran a través de l'espai 'Igualtat de gènere en la Generalitat' en el portal FUNCIONA.

**Mesura 8.6.** Les persones adscrites a les unitats d'Igualtat rebran formació sobre violència de gènere i altres violències contra les dones.

**Mesura 8.7.** Facilitar i difondre el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració de la Generalitat.

**Mesura 8.8.** Elaborar informes que donen visibilitat a la incidència de l'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere, violència en el treball, així com qualsevol altra discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere en l'Administració, i l'aplicació dels protocols corresponents.

**Mesura 8.9.** Realitzar accions informatives dirigides a tot el personal empleat públic per a detectar i previndre situacions d'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere, violència en el treball, així com qualsevol altra discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere.

### **Objectiu 9. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.**

**Mesura 9.1.** Eliminació del sexisme en la comunicació i publicitat institucionals. Abans d'aprovar-se qualsevol imatge i text per a la seua difusió, haurà de tindre un informe de perspectiva de gènere per part de la Unitat d'Igualtat del departament proponent.

**Mesura 9.2.** Tota norma, document administratiu o Web institucional ha de respectar en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge inclusiu no sexista, i evitar en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscapte o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o identitat sexual. Es facilitaran i difondran les eines per a l'elaboració dels documents administratius.

**Mesura 9.3.** Generar i difondre informació relacionada amb els recursos, eines, guies de bones pràctiques o canals existents en la Generalitat en matèria d'igualtat en l'espai d' "Igualtat de gènere en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.

**Mesura 9.4.** Les conselleries hauran de divulgar i difondre el III Pla d'Igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.

### **Objectiu 10. Integrar i aplicar la perspectiva de gènere en la seguretat i salut en el treball**

**Mesura 10.1.** Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la Generalitat:-

**Mesura 10.2.** Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals dels departaments i organismes autònoms corresponents.

**Mesura 10.3.** Adquisició de béns (equips de treball, equips de protecció individual, etc.), adaptats a les característiques antropomètriques pròpies de la persona, per a implantar les mesures preventives i/o correctores derivades de l'avaluació de riscos.

**Mesura 10.4.** Realització de programes de promoció de la salut, per a abordar els riscos laborals que afecten específicament les dones de determinats col·lectius.

**Mesura 10.5.** Utilitzar un llenguatge no sexista en la informació facilitada en matèria de prevenció al personal empleat públic, per a evitar així els missatges i les imatges que contribuïssin a perpetuar estereotips de gènere.

**Mesura 10.6.** Implantació d'un sistema informàtic que permeti facilitar les dades de les actuacions preventives realitzades, desagregades per sexe.

**Mesura 10.7.** Realització d'informes amb les actuacions preventives realitzades pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi (avaluació de risc, vigilància de la salut, adaptacions-canvi de lloc, etc.), desagregades per sexe.

**Mesura 10.8.** Introduir en els informes d'Avaluació de Risc Psicosocial la variable de sexe i analitzar estadísticament els riscos.

**Mesura 10.9.** Difondre el procediment establert per a la valoració del risc durant l'embaràs, a fi d'aconseguir que el 100% de les dones embarassades i lactants comuniquen la seua situació, es realitzi la valoració del seu lloc de treball i la posada en pràctica de les mesures preventives o correctores necessàries, en els terminis estipulats en les instruccions corresponents.

**Objectiu 11. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.**

**Mesura 11.1.** Les unitats responsables de cadascuna de les mesures del present pla remetran anualment, a la Comissió de seguiment, informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en la qual ostenten responsabilitat.

**Mesura 11.2.** Es revisaran i adequaran els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels òrgans gestors de personal de les conselleries i organismes per a poder explotar les dades sobre persones, desagregades per sexe, i així poder incorporar la perspectiva de gènere en les memòries, consultes, informes i altra documentació generada en la gestió ordinària de personal.

## V. Seguiment i avaluació del III Pla d'Igualtat

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

### Objectiu 1. Implementar mesures de transformació organitzativa atés el principi d'igualtat en l'Administració de la Generalitat

Mesura 1.1	Es regularan les unitats d'igualtat de l'Administració valenciana, i es determinaran competències, funcions i recursos, a fi d'avançar en la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'organització i polítiques públiques de la Generalitat, per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de dones i homes en l'àmbit de la Generalitat.
Temporització	1 any
Responsable	Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives
Indicadors	Regulació de les unitats d'igualtat Decret del Consell, a proposta de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

Mesura 1.2	Amb la finalitat de garantir el compliment adequat de les funcions i comeses que els corresponen de conformitat amb les normes organitzatives de les conselleries, l'Acord del Consell per a la seua implantació en tots els departaments en què s'organitza l'Administració de la Generalitat, així com la seua pròpia regulació reglamentària una vegada aprovada, es dotarà a les unitats d'igualtat dels recursos suficients i idonis.
Temporització	Durant la vigència d'aquest Pla
Responsable	Sotssecretaries
Indicadors	Llocs de treball assignats a les unitats d'igualtat per departament

Mesura 1.3	Es dictaran les instruccions corresponents en cada Conselleria per a garantir la validació per les unitats d'igualtat dels informes d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei o projectes de norma, plans o programes.
Temporització	Immediata i durant tota la vigència del Pla
Responsable	Sotssecretaries
Indicadors	Nombre de validacions realitzades Percentatge d'avantprojectes de llei o projectes de norma, plans o programes.

Mesura 1.4	Després de l'aprovació d'un programa de teletreball s'haurà de fer una anàlisi de la participació, desagregada per sexe, del personal empleat públic en els programes de teletreball aprovats amb l'objectiu d'avaluar la seua repercussió en les condicions laborals de les empleades públiques.
Temporització	Quan siga escaient durant la vigència del Pla
Responsable	Sotssecretaries i les unitats d'Igualtat.
Indicadors	Percentatge de participació desagregat per sexe Realització d'un estudi

Mesura 1.5	Creació d'un espai d'“Igualtat de gènere en la Generalitat” en el portal FUNCIONA, coordinat amb les unitats d'Igualtat dels diferents departaments per a la realització d'accions de comunicació en matèria d'igualtat i la seua difusió.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones, Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions, i sotssecretaries
Indicadors	Creació de l'espai “Igualtat de gènere en la Generalitat”. Nombre d'accions

Mesura 1.6	Realització d'accions de promoció i difusió de les unitats Igualtat.
Temporització	Immediata
Responsable	Sotssecretaries i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Nombre d'accions

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

Mesura 2.1	Es procurarà una presència equilibrada, tant per part de la representació de l'Administració de la Generalitat, com per part de les organitzacions sindicals, en els òrgans col·legiats, les meses de negociació i participació, en comitès de persones expertes, així com en les comissions tècniques.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública, organitzacions sindicals i sotssecretaries

Indicadors	Percentatge de dones i d'homes del total de nomenaments en els diferents òrgans i comitès per cada part
------------	---

Mesura 2.2	Realització d'un informe anual relatiu a la presència de dones i homes en els òrgans de representació unitaris de personal funcionari i laboral de l'Administració de la Generalitat.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Realització de l'informe anual

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

Mesura 3.1	Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a l'informe d'impacte de gènere que ha d'elaborar-se en la publicació de cada oferta d'ocupació pública.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe de seguiment anual

Mesura 3.2	En les resolucions definitives de persones aprovades de cada procés selectiu s'inclourà una anàlisi que contindrà, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre les persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés, i les aprovades en cadascuna de les proves realitzades.
Temporització	Després de la finalització de cada procés selectiu
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Realització de l'informe

Mesura 3.3	Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a les resolucions que facen pública la relació definitiva d'aspirants que hagen superat un procés selectiu.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe de seguiment anual

Mesura 3.4	La composició dels tribunals i òrgans de selecció o provisió de personal respondrà al
------------	---

	principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Percentatge de dones en els tribunals i òrgans de selecció o provisió

Mesura 3.5	Tots els temaris dels processos selectius que es convoquen inclouran matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre i percentatge de convocatòries que ho han incorporat

Mesura 3.6	Es realitzarà un seguiment de l'evolució temporal de les dades relatives a l'informe d'impacte de gènere que ha d'elaborar-se en els sistemes ordinaris de provisió de llocs (concurs-lliure designació-concurs específic).
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Informe de seguiment anual

**Objectiu 4. Facilitar la conciliació de dones i homes, i fomentar la corresponsabilitat, eliminant els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració.**

Mesura 4.1	Realització, a través de la Conselleria que ostente les competències en matèria d'igualtat, accions de sensibilització dirigides a tot el personal empleat públic sobre la importància de la conciliació per a aconseguir la corresponsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Nombre d'accions realitzades

Mesura 4.2	Mantindre actualitzada la <i>Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per al personal de la Generalitat</i> , a fi d'informar-lo dels seus drets. La seua difusió a través de
------------	--



	l'espai 'Igualtat de gènere en la Generalitat' en el portal FUNCIONA.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar l'actualització de la citada <i>Guia</i>

Mesura 4.3	Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de formació, informació i sensibilització en corresponsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Òrgan competent en formació, sotssecretaries i unitats d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'accions de formació, informació i sensibilització

Mesura 4.4	Disseny i realització d'una enquesta per a diagnosticar la possible discriminació indirecta de les dones en l'accés als llocs de treball.
Temporització	1 any
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Verificació de la realització de l'enquesta

Mesura 4.5	Dissenyar una aplicació informàtica que registre l'ús de les llicències i permisos relacionats amb la conciliació familiar o professional, desagregada per sexe, per a permetre l'extracció i anàlisi de la informació.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Posada en marxa de l'aplicació
Mesura 4.6	Realització d'un informe respecte a l'ús de les llicències i permisos relacionats amb la conciliació familiar o professional, desagregats per sexe.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Realització de l'estudi

Mesura 4.7	Ampliar fins als 23 anys l'edat del fill o filla o persona que hagués sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció, que permet exercir el permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, previst
------------	--

	en l'article 29 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys del fill, filla o del/la menor subjectes a acolliment permanent o a la guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Adaptació de la normativa aplicable

**Objectiu 5. Continuar fomentant la formació en igualtat del personal de l'Administració de la Generalitat per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.**

Mesura 5.1	Continuar fomentant entre tot el personal de l'Administració de la Generalitat la realització de cursos en matèria d'igualtat, a través del seu reconeixement, com a mèrit quant a la promoció professional, perquè puguin aplicar el principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit de treball.
Temporització	Immediata
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre de cursos impartits en matèria d'igualtat Nombre de persones participants desagregades per sexe

Mesura 5.2	Dissenyar i impartir un itinerari formatiu específic en matèria d'igualtat.
Temporització	1 any
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre de cursos impartits en l'itinerari Nombre de persones participants, desagregades per sexe

Mesura 5.3	Prèviament a la realització de qualsevol curs convocat per l'òrgan competent en matèria de formació, serà obligatori l'accés a un contingut bàsic en matèria d'igualtat.
Temporització	Immediata
Responsable	Òrgan competent en formació

Indicadors	Nombre de persones sol·licitants/matriculades anualment en el curs bàsic en matèria d'igualtat, durant els períodes oberts de sol·licitud d'accions formatives o, si fa el cas, previ a poder sol·licitar places vacants.
------------	---

Mesura 5.4	En el termini d'1 any, després de la superació d'un procés selectiu, i en els cursos o períodes de pràctiques que puguen establir-se, s'haurà d'acreditar la realització d'un curs igual o superior a 20 hores referit a la sensibilització en matèria d'igualtat.
Temporització	Immediata
Responsable	Òrgan competent en formació i Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de persones que han superat un procés selectiu. Nombre d'aqueixes persones que han realitzat el curs, desagregades per sexe.

Mesura 5.5	S'impulsarà la formació en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en l'Administració de la Generalitat, facilitant diferents modalitats d'impartició.
Temporització	Immediata
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria i modalitat d'impartició.

Mesura 5.6	Continuar en el camí iniciat de sensibilitzar i formar al personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere. A l'efecte, es duran a terme les accions formatives necessàries, i es prioritzarà les delegades i delegats de prevenció, els membres dels comitès de Seguretat i Salut en el treball, personal encarregat de fer tasques de prevenció de riscos laborals i personal responsable dels centres de treball i Unitats de Resolució de Conflictos (URC).
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació
Responsable	Òrgan competent en formació i Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi

Indicadors	<p>Nombre d'accions formatives realitzades en aqueixa matèria.</p> <p>Nombre de persones formades, desagregades per acció formativa i sexe, amb indicació de si forma part dels col·lectius que es prioritza.</p>
------------	---

Mesura 5.7	<p>Les persones adscrites a les unitats d'Igualtat, les que ocupen llocs en matèria de personal i les que formen part de comissions de valoració, hauran de realitzar formació en matèria d'igualtat i aplicació de la perspectiva de gènere.</p>
------------	---

Temporització	Immediata
---------------	-----------

Responsable	Òrgan competent en formació, sotssecretaries i Direcció General de Funció Pública
-------------	---

Indicadors	<p>Nombre de persones que ocupen llocs en matèria de personal o formen part de tribunals de selecció, comissions de valoració.</p> <p>Nombre d'aqueixes persones que han rebut el curs, desagregades per sexe.</p>
------------	--

Mesura 5.8	<p>Continuar oferint en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat, accions formatives en matèries relacionades amb la igualtat. S'inclouran accions formatives sobre "ús de llenguatge no sexista", "prevenció de violència de gènere", "corresponsabilitat" i "promoció de la igualtat", amb la possibilitat de realitzar aquestes accions formatives en línia. Aquestes no computaran a l'efecte de petició del màxim nombre d'accions formatives en els plans de formació</p>
------------	--

Temporització	Immediata
---------------	-----------

Responsable	Òrgan competent en formació
-------------	-----------------------------

Indicadors	<p>Nombre de cursos programats en aquestes matèries, tot especificant-ne quants d'aquests són en línia.</p> <p>Nombre de persones participants, desagregades per sexe.</p>
------------	--

Mesura 5.9	<p>Continuar planificant i impartint prioritàriament els cursos en horari laboral, per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>
------------	---

Temporització	Immediata
---------------	-----------

Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre de persones participants, desagregades per sexe. Nombre total de cursos programats i quants se n'imparteixen en horari laboral.

Mesura 5.10	Es facilitarà al personal empleat públic la formació necessària per a la incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en les contractacions públiques de l'Administració autonòmica, en les convocatòries d'ajudes en concurrència competitiva i en les seues ordres de bases reguladores.
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre d'accions formatives realitzades en aqueixa matèria.

**Objectiu 6. Incloure la perspectiva de gènere en els cursos impartits en l'Administració de la Generalitat.**

Mesura 6.1	Es revisarà l'oferta formativa dirigida al personal de l'Administració de la Generalitat des d'una perspectiva de gènere.
Temporització	Abans de la publicació del Pla de formació següent, de l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre total de cursos programats per l'òrgan competent en matèria de formació. Nombre dels cursos revisats.

Mesura 6.2	En les accions formatives que tinguen una durada superior a 20 hores lectives en matèria de recursos humans s'inclourà un mòdul d'igualtat i violència de gènere.
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre d'accions formatives que incloguen el mòdul esmentat.

Mesura 6.3	Es garantirà la inclusió en els plans de formació del personal de l'Administració de la Generalitat la capacitat en el maneig dels instruments i eines que permeten la incorporació de la perspectiva de gènere en l'Administració.
------------	---

Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació
Responsable	Òrgan competent en formació
Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria.

Mesura 6.4	En el Programa d'acolliment s'inclourà, entre altres, un apartat sobre el contingut del Protocol sobre la prevenció i actuació davant l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, discriminatori, o altres situacions de violència en l'Administració de la Generalitat, disponible a través de la pàgina web de l'òrgan competent en formació i el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi.
Temporització	2 anys
Responsable	Òrgan competent en formació i Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi.
Indicadors	Verificació de l'actualització del Programa d'acolliment mitjançant visita al web.

Mesura 6.5	Impartició de formació per al desenvolupament professional de les dones i el seu lideratge.
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació.
Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria. Nombre de persones participants, desagregades per sexe.

### **Objectiu 7. Conèixer i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial**

Mesura 7.1	Continuar adaptant els sistemes i programes informàtics de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexes en matèria de retribucions.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Nombre d'adaptacions realitzades i informació que faciliten.

Mesura 7.2	Actualitzar l'estudi i proposta per a la racionalització i millora de la classificació dels llocs de treball del personal de
------------	--

	l'Administració de la Generalitat incloent la perspectiva de gènere.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Verificar l'actualització de l'estudi i la proposta en el sentit indicat.

Mesura 7.3	En el marc del Programa Temporal de lluita contra la bretxa salarial previst en l'Acord de MGN I, de 29 de juliol de 2021, destinar la dotació pressupostària que s'assigne al sector de funció pública l'any 2022, així com les previstes per als anys 2023 i 2024, a la lluita contra la bretxa salarial existent, eliminant diferències salarials per raó de sexe mitjançant l'increment de les retribucions dels llocs de treball que exerceixen professions de les denominades "feminitzades" i infraclasificades.
Temporització	Anual. Anys 2022,2023 i 2024
Responsable	Direcció General de Funció Pública i Direcció General de Pressupostos
Indicadors	Llocs de treball objecte de reclasificació

**Objectiu 8. Atenció a les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i altres violències contra les dones, orientació sexual i identitat de gènere**

Mesura 8.1	Realització d'un protocol d'actuació sobre la privacitat de dades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere i altres violències contra les dones.
Temporització	1 any
Responsable	Delegat o delegada de Protecció de Dades.
Indicadors	Verificar l'elaboració del Protocol.

Mesura 8.2	Formar, en matèria de violència contra les dones i de bon tracte cap a les víctimes, al personal que realitza atenció directa en els serveis públics, perquè pugui prestar una assistència adequada, que eviti la possible victimització secundària.
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació, sotssecretaries i Conselleria competent en matèria d'atenció al públic.

Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria.
------------	--

Mesura 8.3	Accions de sensibilització per a conscienciar el personal empleat públic de les dificultats que travessen les dones que són víctimes o pateixen alguna situació de violència.
Temporització	Anual
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria.

Mesura 8.4	Impulsar convenis amb altres administracions públiques, locals, autonòmiques o estatal, i amb el sector públic instrumental de la Generalitat, per a possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Funció Pública
Indicadors	Nombre de convenis subscrits.

Mesura 8.5	Continuar divulgant entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents en la Generalitat. Es difondran a través de l'espai 'Igualtat de gènere en la Generalitat' en el portal FUNCIONA.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Verificació de la divulgació.

Mesura 8.6	Les persones adscrites a les unitats d'Igualtat rebran formació sobre violència de gènere i altres violències contra les dones.
Temporització	Per a incorporar en el Pla de formació següent, l'òrgan competent en formació.
Responsable	Òrgan competent en formació.
Indicadors	Nombre d'accions programades en aquesta matèria.

Mesura 8.7	Facilitar i difondre el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració de la Generalitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi i Inspecció General de Serveis.
Indicadors	Nombre d'actuacions



	Nombre de visualitzacions/descàrregues del web.
--	---

Mesura 8.8	Elaborar informes que visibilitzen la incidència de l'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere, violència en el treball, així com qualsevol altra discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere en l'Administració, i l'aplicació dels protocols corresponents.
Temporització	Anual
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi i la Inspecció General de Serveis
Indicadors	Informe anual

Mesura 8.9	Realitzar accions informatives dirigides a tot el personal empleat públic per a detectar i previndre situacions d'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere, violència en el treball, així com qualsevol altra discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi, Inspecció General de Serveis i Direcció General d'Igualtat en la Diversitat.
Indicadors	Nombre d'accions informatives

**Objectiu 9. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.**

Mesura 9.1	Eliminació del sexisme en la comunicació i publicitat institucionals. Abans d'aprovar-se qualsevol imatge i text per a la seua difusió, haurà de tindre un informe de perspectiva de gènere per part de la Unitat d'Igualtat del Departament proponent.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de Promoció Institucional, unitats d'Igualtat, Sotssecretaries i Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones
Indicadors	Nombre d'informes desglossats per departaments

Mesura 9.2	Tota norma, document administratiu o Web institucional ha de respectar en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge inclusiu no-sexista, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscapse o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe o
------------	--

	identitat sexual. Es facilitaran i difondran les eines per a l'elaboració dels documents administratius.
Temporització	Immediata
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions
Indicadors	Nombre de difusions realitzades.

Mesura 9.3	Generar i difondre informació relacionada amb els recursos, eines, guies de bones pràctiques o canals existents en la Generalitat en matèria d'igualtat en l'espai d' "Igualtat de gènere en la Generalitat" en el portal FUNCIONA.
Temporització	6 mesos
Responsable	Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i unitats d'Igualtat.
Indicadors	Nombre d'accions de difusió.

Mesura 9.4	Les conselleries hauran de divulgar i difondre el III Pla d'Igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat, per al ple coneixement del seu personal.
Temporització	1 mes
Responsable	Direcció General de Funció Pública i sotssecretaries.
Indicadors	Nombre de circulars informatives remeses i disseny pàgina web

#### **Objectiu 10. Integrar i aplicar la perspectiva de gènere en la seguretat i salut en el treball**

Mesura 10.1	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la Generalitat
Temporització	Durant la vigència d'aquest pla
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi
Indicadors	Nombre d'actuacions

Mesura 10.2	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals dels departaments i organismes autònoms corresponents
Temporització	Durant la vigència d'aquest pla
Responsable	Sotssecretaries o òrgans responsables de personal
Indicadors	Nombre d'actuacions

Mesura 10.3	Adquisició de béns (equips de treball, equips de protecció individual, etc.) adaptats a les
-------------	---

	característiques antropomètriques pròpies de la persona per a implantar les mesures preventives i/o correctores derives de l'avaluació de riscos
Temporització	Immediata
Responsable	Sotssecretaries
Indicadors	Verificació de les compres que han seguit aquest criteri

Mesura 10.4	Realització de programes de promoció de la salut, per a abordar els riscos laborals que afecten específicament les dones de determinats col·lectius
Temporització	Anual
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi
Indicadors	Nombre de programes

Mesura 10.5	Utilitzar un llenguatge no sexista en la informació facilitada en matèria de prevenció al personal empleat públic, per a així evitar els missatges i imatges que contribuïsquen a perpetuar estereotips de gènere.
Temporització	Immediata
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi.
Indicadors	Nombre de verificacions

Mesura 10.6	Implantació d'un sistema informàtic que permeti facilitar les dades de les actuacions preventives realitzades, desagregades per sexe.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i Sotssecretaries.
Indicadors	Grau d'implantació (%): 0-100

Mesura 10.7	Realització d'informes amb les actuacions preventives realitzades pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi (avaluació de risc, vigilància de la salut, adaptacions-canvi de lloc, etc.), desagregades per sexe.
Temporització	1 any
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi
Indicadors	Nombre d'informes i avaluacions realitzades

Mesura 10.8	Introduir en els informes d'Avaluació de Risc Psicosocial la variable de sexe i analitzar-ne estadísticament els riscos
Temporització	Immediata
Responsable	Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi
Indicadors	Grau d'adequació (%): 0-100

Mesura 10.9	Difondre el procediment establert per a la valoració del risc durant l'embaràs, a fi d'aconseguir que el 100% de les dones embarassades i lactants comuniquen la seua situació, es realitze la valoració del seu lloc de treball i la posada en pràctica de les mesures preventives o correctores necessàries, en els terminis estipulats en les instruccions corresponents.
Temporització	Immediata
Responsable	Servei de prevenció de Riscos Laborals del Personal Propi
Indicadors	Nombre de difusions

**Objectiu 11. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.**

Mesura 11.1	Les unitats responsables de cadascuna de les mesures del present Pla remetran anualment a la Comissió de seguiment informació relativa a l'aplicació efectiva de cada mesura en la qual ostenten responsabilitat.
Temporització	Immediata
Responsable	Unitats responsables de les mesures i Comissió de seguiment
Indicadors	Nombre d'informes remesos per les unitats responsables. Informe anual de la Comissió

Mesura 11.2	Es revisaran i adequaran els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels òrgans gestors de personal de les conselleries i organismes, per a poder explotar les dades sobre persones, desagregades per sexe, i així poder incorporar la perspectiva de gènere en les memòries, consultes, informes i altra documentació generada en la gestió ordinària de personal.
Temporització	2 anys
Responsable	Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i Sotssecretaries.
Indicadors	Nombre d'adequacions realitzades

## **VI. Comissió de seguiment del III Pla d'igualtat**

### **A) Composició i funcions**

Per al seguiment i avaluació del III Pla d'igualtat es constituirà, per resolució de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, una Comissió de seguiment.

L'avaluació es realitzarà sobre la base del grau de compliment de les mesures aprovades en el pla i atesos els indicadors que s'han establert.

Així mateix, la Comissió:

- a) vetlarà per evitar la discriminació per raó de sexe, controlarà, vigilarà i elevarà, si fa el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries a l'òrgan pertinent per a la seua correcció;
- b) podrà ser consultada i emetre propostes sobre les qüestions que pogueren suscitar-se en relació amb els diferents procediments de gestió i aplicació del III Pla d'igualtat;
- c) atindrà qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per una empleada o empleat públic, als quals siga aplicable el pla, que podran fer arribar a aquesta comissió les qüestions que els sorgisquen per mitjà de les parts d'aquesta comissió o a través de les Juntes de Personal; i
- d) podrà proposar a la Mesa de Negociació competent quantes modificacions estime oportunes a la vista de l'avaluació del present Pla d'Igualtat.

### **B) Funcionament**

Les reunions es faran, amb caràcter ordinari, almenys una vegada cada 6 mesos. De manera extraordinària, quan ho sol·licite qualsevol de les parts, amb un preavís de quinze dies d'antelació.

Les parts que constitueixen aquesta comissió podran assistir a les reunions acompanyades de persones expertes o assessores, si així ho consideren necessari.

## **VII. Difusió del III Pla d'igualtat**

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

## **VIII. Durada del III Pla d'igualtat.**

La durada del III Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat és de 4 anys comptats a partir de l'endemà de l'aprovació.

Dins dels 6 mesos anteriors a la finalització de la seua vigència, haurà d'iniciar-se la negociació del següent Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat.