

II PLAN DE IGUALDAD

CONSELLERIA DE SANIDAD
2023-2027



**GENERALITAT
VALENCIANA**
Conselleria de Sanitat

Publicado en el DOGV el 12 de julio de 2023

Este documento ha sido revisado por la Unidad de Igualdad de acuerdo con los principios de lenguaje inclusivo y no sexista

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

©de la presente edición: Generalitat, 2023

©del texto: Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

1ª edición. Edición online

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	7
1.1 Distribución global	7
1.2 Distribución por grupo de edad	8
1.3 Distribución según el régimen jurídico.....	9
1.4 Distribución según tipo de plantilla	10
1.5 Distribución por grupos de titulación.....	11
1.6 Categorías más numerosas (más de 100 personas).....	11
1.7 Distribución del personal facultativo por especialidad.....	12
1.8 Personal en formación	14
1.8.1 Personal facultativo en formación por especialidades	15
1.8.2 Personal de enfermería en formación por especialidades	16
1.9 Distribución por nivel asistencial	17
1.10 Distribución de las jefaturas.....	17
1.10.1 Jefaturas de servicio y de sección	18
1.10.2 Todas las Jefaturas	19
2. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES	20
2.1 Distribución según la vinculación laboral.....	20
2.2 Plantilla según tipo de jornada.....	21
3. USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	21
3.1 Permisos y licencias por conciliación	21
3.2 Excedencias	22
3.3 Reducciones de jornada	22
4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL	23
4.1 Retribuciones.....	23
4.2 Brecha salarial	23
4.2.1 Evolución de la brecha salarial por años.....	23
4.2.2 Evolución de la brecha salarial por grupos de titulación	24

4.2.3 La evolución de la brecha salarial en los tres últimos años y expresada en porcentajes.....	25
4.2.4 Brecha salarial bruta en el año 2022.....	25
5. NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD EN LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA.....	26
5.1 Altos cargos	27
5.2 Puestos directivos	27
6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN	29
6.1 Procesos de selección y provisión.....	29
6.2 Órganos técnicos de selección (OTS)	29
7. PROCESOS DE PROMOCIÓN	30
7.1 Promoción interna temporal.....	30
8. PARTICIPACIÓN EN MESAS DE NEGOCIACIÓN Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN.....	30
8.1 Órganos de negociación sindical	30
9. SALUD LABORAL.....	32
9.1 Exámenes de salud	32
9.2 Accidentes e incidentes laborales.....	32
9.3 Agresiones a profesionales	33
9.3.1 Tasas globales de agresiones	33
9.3.2 Tasas de agresiones por grupo profesional y sexo.....	34
9.4 Riesgo en el embarazo y lactancia natural.....	34
9.5 Acoso sexual.....	35
10. FORMACIÓN	36
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	37
ÁREA 1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	37
ÁREA 2. SELECCIÓN, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN.....	38
ÁREA 3. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES	39
ÁREA 4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL	40
ÁREA 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	40
ÁREA 6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	41
ÁREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	42
ÁREA 8. FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	44
ÁREA 9. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	45
ÁREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	46
INDICADORES.....	47

ÁMBITO DE APLICACIÓN	49
VIGENCIA	49
COMISIÓN DE IGUALDAD	49
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	49
NORMATIVA	50
ANEXO	51
1. Distribución por situación administrativa	51
2. Plantilla de servicios centrales y territoriales.....	53
3. Distribución por centro de gestión.....	55
4. Convocatorias selección de puestos personal estatutario. OPE 2014, 2015, 2016	56
5. Convocatorias selección de puestos personal estatutario y funcionario. OPE consolidación de 2017, 2018 y estabilización 2019	58
6. Convocatorias selección de puestos personal funcionario. Consolidación 2017.....	61
7. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2016.....	62
8. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2017.....	62
9. Provisión de puestos de trabajo de salud pública. Año 2020	64
10. Procesos de promoción interna temporal	65

INTRODUCCIÓN

Es un reto para nuestra organización hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades de quienes trabajan en la sanidad pública valenciana y en especial para las mujeres. Los servicios de salud forman parte de uno de los pilares del estado del bienestar social y de los cuidados donde trabajan mayoritariamente mujeres, más del 75%, y que sin embargo el valor de su trabajo no siempre está reconocido ni retribuido adecuadamente.

Los planes de igualdad son una herramienta muy útil para revertir esta situación al incorporar medidas que mejoran las condiciones laborales de las trabajadoras.

El I Plan de Igualdad supuso un punto de inflexión en la adopción de medidas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en toda la organización. Con este plan se alcanzaron logros, ya consolidados, entre los que destacan la designación de Responsables de Igualdad; la creación de las Comisiones de igualdad y contra la violencia de género en todos los departamentos de salud; la eliminación de las trabas que impedían la contratación temporal durante el embarazo o permiso por nacimiento; el incremento de la presencia de mujeres en altos cargos y puestos directivos; la incorporación de medidas para garantizar la paridad de los órganos colegiados de selección y provisión.

En materia formativa también se han incorporado cambios importantes como son la valoración específica de la formación en igualdad o la incorporación de temas de igualdad en los procesos selectivos, la consolidación de una oferta formativa en igualdad, violencia de género, investigación con perspectiva de género, lenguaje no sexista, salud y género o acoso sexual.

Unas medidas de especial relevancia fueron las que garantizan la indemnidad retributiva de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tras la adaptación de los puestos de trabajo o la jornada laboral.

Se han abordado medidas para prevenir y combatir las diferentes violencias contra las mujeres, mediante la aprobación de protocolos como son el que regula la movilidad, reorganización o reducción de la jornada de las trabajadoras en situación de violencia de género, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de actuación integral contra las agresiones sexuales o el protocolo de detección precoz de la violencia de género en el sistema sanitario.

Por último, cabe destacar las medidas para facilitar la conciliación laboral y personal como la ampliación del permiso de nacimiento a 16 semanas para ambos progenitores; aplicación del permiso de lactancia al padre; ampliación del permiso de maternidad a partir de la 37/35 semana de embarazo o la aplicación para el personal estatutario de las medidas de conciliación contempladas en el Decreto 42/2019.

Este II Plan de Igualdad nos plantea la consolidación de todos estos logros alcanzados en el I Plan de Igualdad y el avance en aspectos clave como la disminución de la brecha salarial de género, la mejora en la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo o aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y en las jefaturas de sección y servicio del personal estatutario.

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (CSUSP) renueva su compromiso institucional con el apoyo incuestionable a todas y cada una de las medidas que contempla este II Plan de Igualdad fruto del trabajo colaborativo con todas las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad. La aplicación de este II Plan de Igualdad a las trabajadoras y trabajadores que se vayan integrando en la gestión de la Conselleria, se realizará a través de los mecanismos contemplados en sus respectivos ámbitos de negociación y de conformidad con su normativa específica.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El análisis de los datos de la situación de la plantilla va dirigido a facilitar la definición de los objetivos y medidas del plan de igualdad a través de la identificación de diferencias, obstáculos o desigualdades que puedan existir para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Este conjunto de datos ofrece una visión global de la plantilla en materias clave definidas en la normativa sobre planes de igualdad, selección y provisión, formación, condiciones de trabajo, retribuciones, salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo, entre otras.

Los datos obtenidos en su mayoría se han extraído de la aplicación informática CIRO, otros han sido proporcionados por las unidades administrativas competentes en cada una de las materias. No siempre ha sido posible obtener datos desagregados por sexo al no proporcionarlos la aplicación informática utilizada, este es el caso de la formación.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Todos los datos que se presentan en este apartado han sido obtenidos de la aplicación informática de registro de personal CIRO. La **fecha de obtención de datos es el 6 de junio de 2022**.

1.1 Distribución global

La plantilla global se ha incrementado en 10.771 personas respecto a 2015. Este incremento se explica en gran medida por la incorporación del personal laboral del Departamento de la Salud de La Ribera y el de Torreveja, así como las contrataciones para reforzar los servicios debido a la COVID-19.

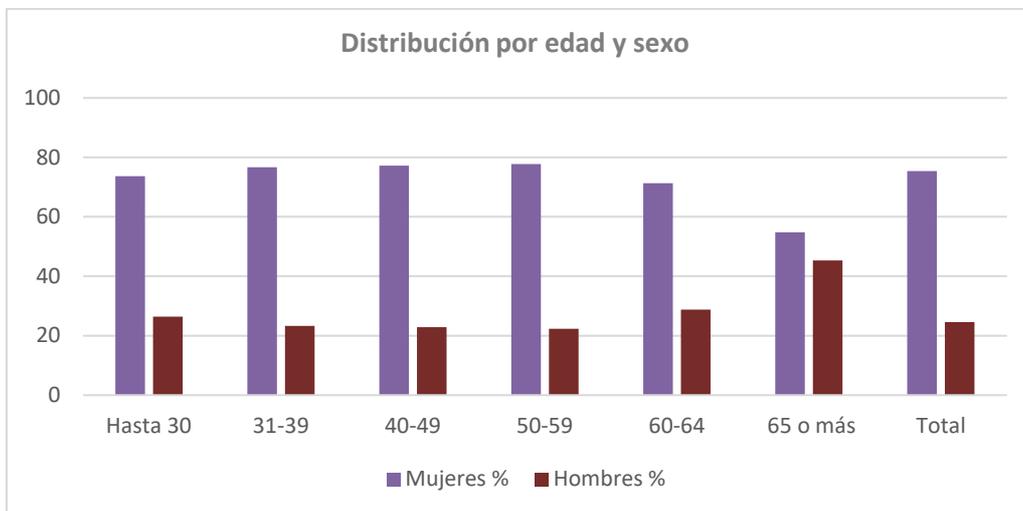
La distribución por sexo presenta un incremento en la feminización de 1,8% respecto a los datos de 2015 (diagnóstico del I Plan de Igualdad). Así el índice de feminización actual se sitúa en 3,06 puntos, lo que significa que hay tres mujeres por cada hombre.



*IF: Índice de Feminización de la plantilla

1.2 Distribución por grupo de edad

Por tramos de edad el más numeroso es el de 50 a 59 años seguido del tramo de 40 a 49 años, siendo, por el contrario, el menos numeroso el de 65 años o más.



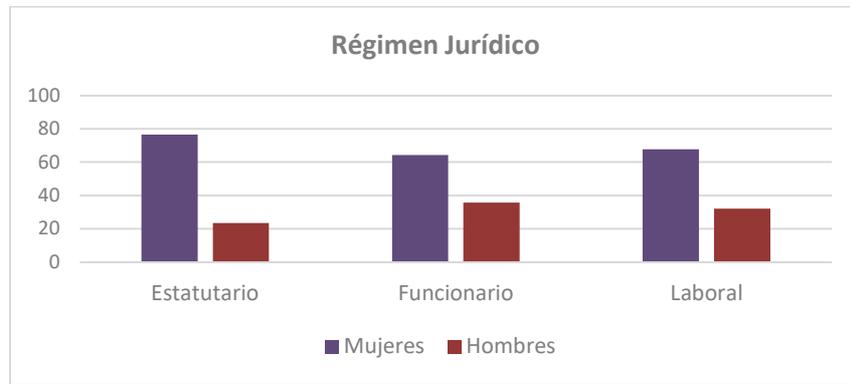
Grupo de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Hasta 30	4.696	73,6	1.685	26,4	6.381	10,4
31-39	7.946	76,7	2.417	23,3	10.363	17,0
40-49	11.862	77,2	3.508	22,8	15.370	25,2
50-59	14.095	77,7	4.051	22,3	18.146	29,7
60-64	6.609	71,3	2.665	28,7	9.274	15,2
65 o más	857	54,7	709	45,3	1.566	2,6
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

La edad media de las mujeres está en 47,2 años y la de los hombres en 48,0 años. En las mujeres ha bajado no llega a un año y en los hombres 1,6 años respecto a 2015. La edad media global es de 47,4 años.

Media de edad	
Mujeres	47,2
Hombres	48
Total	47,4

1.3 Distribución según el régimen jurídico

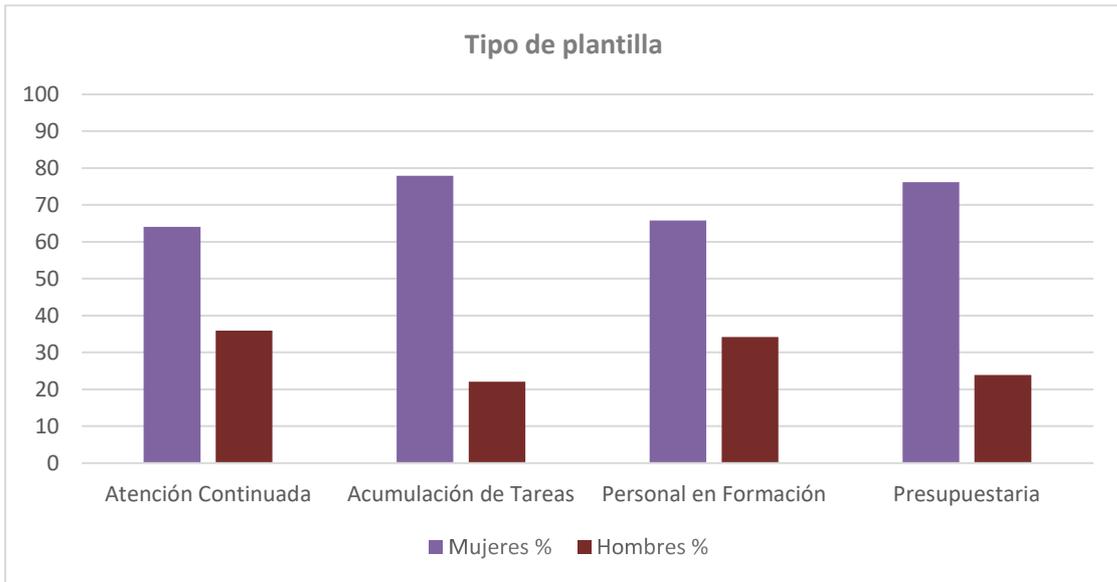
El personal estatutario representa el 88,47%, el resto del personal laboral y funcional, representan el 11,52%. También es el personal estatutario el que tiene un porcentaje mayor de mujeres con un 76,5% ligeramente superior a la media del conjunto de la plantilla (75,4%) debido al elevado nivel de feminización de categorías tales como Técnicos/as en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) o Enfermería. Todos los porcentajes se mantienen similares a los del año 2015 a excepción del personal laboral cuyo incremento es debido a la incorporación del personal de los departamentos de La Ribera y Torreveja como consecuencia de la reversión a la gestión pública.



Tipo de personal	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Estatutario	41.340	76,5	12.718	23,5	54.058	88,47
Funcionario	931	64,3	518	35,7	1.449	2,37
Laboral	3.794	67,8	1.799	32,2	5.593	9,15
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

1.4 Distribución según tipo de plantilla

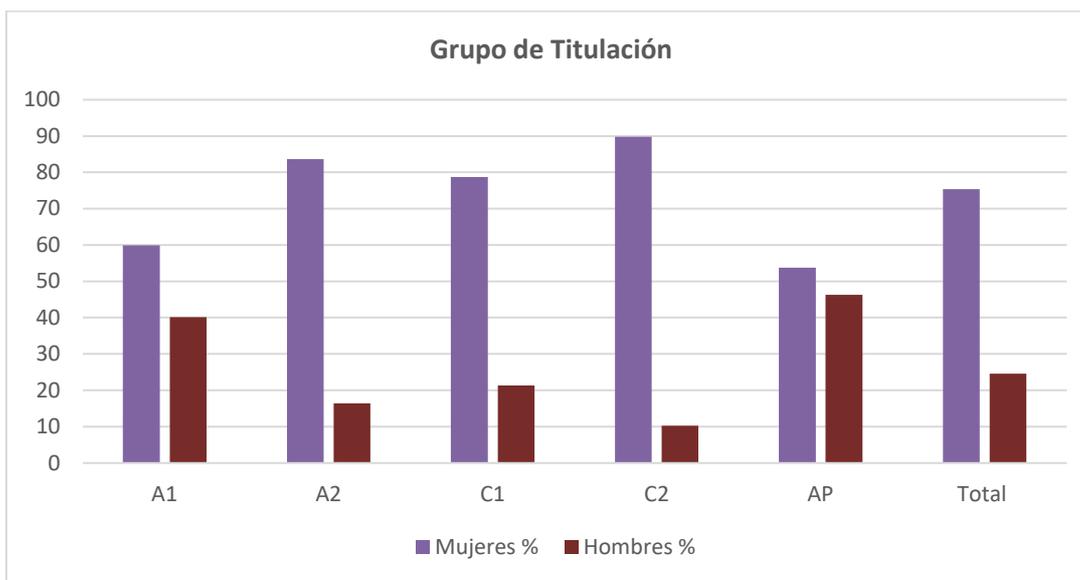
El 90,1% de la plantilla ocupa plazas de carácter estructural y presupuestario, la modalidad de atención continuada representa el 2,2% y la acumulación de tareas el 2,6% siendo mayor la diferencia entre mujeres y hombres (el 77,9% frente al 22,1%). El personal en formación son el 5,1% de la plantilla con una disminución del número de mujeres en 3 puntos respecto a 2015.



Plantilla	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Atención Continuada	853	64,1	478	35,9	1.331	2,2
Acumulación de Tareas	1.245	77,9	353	22,1	1.598	2,6
Personal en Formación	2.034	65,8	1.058	34,2	3.092	5,1
Presupuestaria	41.933	76,1	13.146	23,9	55.079	90,1
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

1.5 Distribución por grupos de titulación

El grupo de titulación más feminizado es el C2, donde se encuadra la categoría TCAE, seguido del grupo A2 con una feminización del 83,65 y que incluye principalmente a enfermeras/os en sus diferentes categorías y, en tercer lugar, el C1 con el 78,68% de mujeres. El grupo A1 es más equilibrado con un 59,88% de mujeres debido a una incorporación más tardía de las mujeres a la medicina que es la titulación más numerosa del grupo. Por último, el grupo menos feminizado es el de AP (Agrupaciones Profesionales) con un 53,76%.



Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
A1	10.533	59,88	7.058	40,12	17.591	28,79
A2	16.597	83,65	3.245	16,35	19.842	32,47
C1	2.606	78,68	706	21,32	3.312	5,42
C2	13.423	89,79	1.526	10,21	14.949	24,47
AP	2.906	53,76	2.500	46,24	5.406	8,85
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

1.6 Categorías más numerosas (más de 100 personas)

Se han seleccionado las categorías profesionales que cuentan con 100 o más personas. La feminización de la plantilla no se distribuye por igual en todas las categorías, sino que se concentra en determinadas categorías dando lugar a la segregación horizontal.

La categoría de enfermería es la más numerosa en efectivos y con un índice de feminización del 83,90% y dentro de este grupo la enfermería especialista en obstetricia y ginecología es la más feminizada con un 94,2%. Le sigue la categoría de TCAE con un 93,77% de mujeres. En tercera

posición está el personal facultativo especialista con un ligero incremento de la feminización, el 57,55%.

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ENFERMERO/A	14.068	83,90	2.700	16,10	16.768
TECNICO/A CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	9.316	93,77	619	6,23	9.935
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	4.126	57,55	3.044	42,45	7.170
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3.804	81,84	844	18,16	4.648
CELADOR/A	2.482	55,06	2.026	44,94	4.508
MEDICO/A FAMILIA E.A.P.	2.350	60,87	1.511	39,13	3.861
FACULTATIVO/A RESIDENTE	1.812	63,51	1.041	36,49	2.853
TECNICO/A ESPECIALISTA LABORATORIO	910	88,35	120	11,65	1.030
TECNICO/A ESPECIALISTA RADIODIAGNOSTICO	672	76,62	205	23,38	877
MATRON/A	749	93,74	50	6,26	799
ADMINISTRATIVO/A	603	75,56	195	24,44	798
PEDIATRA E.A.P.	550	78,24	153	21,76	703
FISIOTERAPEUTA	503	74,63	171	25,37	674
MEDICO/A URGENCIA HOSPITALARIA	378	59,81	254	40,19	632
TRABAJADOR/A SOCIAL	297	91,95	26	8,05	323
ENFERMERO/A S.A.M.U.	182	63,64	104	36,36	286
MEDICO/A S.A.M.U.	136	48,40	145	51,60	281
PINCHE/A	205	94,04	13	5,96	218
TECNICO/A ESPECIALISTA ANATOMIA PATOLOGICA	171	87,24	25	12,76	196
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA	109	64,12	61	35,88	170
GESTION FUNCION ADMINISTRATIVA	110	65,48	58	34,52	168
AUXILIAR FARMACIA	115	87,12	17	12,88	132
ODONTOLOGO/A	72	61,54	45	38,46	117
CONDUCTOR/A	10	8,77	104	91,23	114
ANALISTA PROGRAMADOR/A Y DE SISTEMAS	32	31,07	71	68,93	103
MEDICO/A UNIDAD HOSPITALIZACION DOMICILIO	66	65,35	35	34,65	101

1.7 Distribución del personal facultativo por especialidad

Dentro de las especialidades más numerosas son las de psicología clínica con un 78,5% junto con medicina física y rehabilitadora con un 76,5% las más feminizadas; seguidas de obstetricia y ginecología, 73%, hematología y hemoterapia con un 68,5% y pediatría con el 68,4%. Entre las menos feminizadas destacan cirugía general y del aparato digestivo con un 43,6% y cirugía ortopédica y traumatológica con un 35,3%.

Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION	351	59,2	242	40,8	593	8,27
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	324	73,0	120	27,0	444	6,19

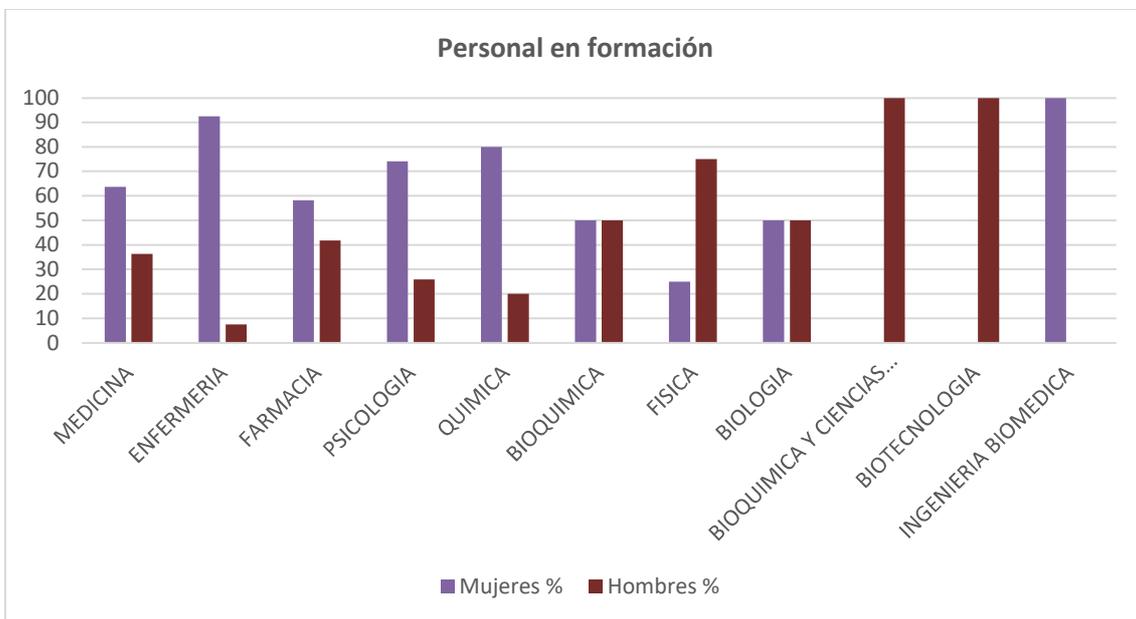
Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
RADIODIAGNOSTICO	203	54,1	172	45,9	375	5,23
CIRUGIA GENERAL Y DEL APARATO DIGESTIVO	163	43,6	211	56,4	374	5,22
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA	132	35,3	242	64,7	374	5,22
PEDIATRIA	253	68,4	117	31,6	370	5,16
MEDICINA INTERNA	191	55,0	156	45,0	347	4,84
PSIQUIATRIA	195	60,2	129	39,8	324	4,52
PSICOLOGIA CLINICA	223	78,5	61	21,5	284	3,96
OFTALMOLOGIA	157	60,4	103	39,6	260	3,63
MEDICINA INTENSIVA	140	56,2	109	43,8	249	3,47
CARDIOLOGIA	91	40,8	132	59,2	223	3,11
APARATO DIGESTIVO	135	62,5	81	37,5	216	3,01
UROLOGIA	55	30,2	127	69,8	182	2,54
OTORRINOLARINGOLOGIA	92	51,1	88	48,9	180	2,51
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA	122	68,5	56	31,5	178	2,48
NEUROLOGIA	90	53,6	78	46,4	168	2,34
FARMACIA HOSPITALARIA	117	70,5	49	29,5	166	2,32
NEUMOLOGIA	100	60,6	65	39,4	165	2,30
ANALISIS CLINICOS	102	67,1	50	32,9	152	2,12
MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	104	76,5	32	23,5	136	1,90
NEFROLOGIA	83	64,8	45	35,2	128	1,79
ONCOLOGIA MEDICA	74	59,2	51	40,8	125	1,74
DERMATOLOGIA M-Q Y VENEREOLOGIA	71	59,2	49	40,8	120	1,67
ANATOMIA PATOLOGICA	72	60,5	47	39,5	119	1,66
ENDOCRINOLOGIA Y NUTRICION	59	56,7	45	43,3	104	1,45
MICROBIOLOGIA Y PARASITOLOGIA	67	69,1	30	30,9	97	1,35
REUMATOLOGIA	42	56,0	33	44,0	75	1,05
NEUROFISIOLOGIA CLINICA	52	76,5	16	23,5	68	0,95
ALERGOLOGIA	33	56,9	25	43,1	58	0,81
NEUROCIRUGIA	12	24,5	37	75,5	49	0,68
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUBLICA	22	45,8	26	54,2	48	0,67
ANGIOLOGIA Y CIRUGIA VASCULAR	19	40,4	28	59,6	47	0,66
CIRUGIA MAXILOFACIAL	19	44,2	24	55,8	43	0,60
ONCOLOGIA RADIOTERAPICA	28	63,6	16	36,4	44	0,61
CIRUGIA PLASTICA Y REPARADORA	16	43,2	21	56,8	37	0,52
CIRUGIA PEDIATRICA	22	62,9	13	37,1	35	0,49
RADIOFISICA HOSPITALARIA	12	34,3	23	65,7	35	0,49
CIRUGIA CARDIOVASCULAR	5	17,2	24	82,8	29	0,40
MEDICINA NUCLEAR	15	55,6	12	44,4	27	0,38
BIOQUIMICA CLINICA	16	61,5	10	38,5	26	0,36
MEDICINA DEL TRABAJO	21	67,8	10	32,3	31	0,43
CIRUGIA TORACICA	2	8,7	21	91,3	23	0,32
GERIATRIA	7	58,3	5	41,7	12	0,17
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	5	62,5	3	37,5	8	0,11
RADIOFARMACIA	7	87,5	1	12,5	8	0,11
FARMACOLOGIA CLINICA	3	50,0	3	50,0	6	0,08

Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
INMUNOLOGIA			4	100,0	4	0,06
ESTOMATOLOGIA	1	33,3	2	66,7	3	0,04
SIN ESPECIFICAR	11	64,7	6		17	
Total	4.126	57,5	3.044	42,5	7170	100

Nota: Datos ordenados de mayor a menor número total de personas por categoría

1.8 Personal en formación

Esta gráfica muestra la distribución en porcentajes del personal en formación de las diferentes ciencias de la salud. La feminización de las especialidades médicas, de enfermería y psicología se mantiene elevada.



Titulación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
MEDICINA	1.689	63,7	964	36,3	2.653	85,8
ENFERMERIA	222	92,5	18	7,5	240	7,8
FARMACIA	71	58,2	51	41,8	122	3,9
PSICOLOGIA	43	74,1	15	25,9	58	1,9
QUIMICA	4	80,0	1	20,0	5	0,2
BIOQUIMICA	2	50,0	2	50,0	4	0,1
FISICA	1	25,0	3	75,0	4	0,1
BIOLOGIA	1	50,0	1	50,0	2	0,1
BIOQUIMICA Y CIENCIAS BIOMEDICAS		0,0	2	100,0	2	0,1
BIOTECNOLOGIA		0,0	1	100,0	1	0,0
INGENIERIA BIOMEDICA	1	100,0		0,0	1	0,0
Total	2.034	65,8	1.058	34,2	3.092	100

1.8.1 Personal facultativo en formación por especialidades

Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	536	71,2	217	28,8	753	26,39
PEDIATRIA	154	82,4	33	17,6	187	6,55
ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION	71	51,1	68	48,9	139	4,87
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA	57	41,9	79	58,1	136	4,77
MEDICINA INTERNA	84	63,2	49	36,8	133	4,66
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	89	84,8	16	15,2	105	3,68
CIRUGIA GENERAL Y DEL APARATO DIGESTIVO	62	61,4	39	38,6	101	3,54
MEDICINA INTENSIVA	54	59,3	37	40,7	91	3,19
RADIODIAGNOSTICO	43	50,0	43	50,0	86	3,01
OFTALMOLOGIA	47	56,0	37	44,0	84	2,94
PSIQUIATRIA	52	67,5	25	32,5	77	2,70
CARDIOLOGIA	28	45,2	34	54,8	62	2,17
FARMACIA HOSPITALARIA	35	59,3	24	40,7	59	2,07
PSICOLOGIA CLINICA	43	74,1	15	25,9	58	2,03
APARATO DIGESTIVO	30	60,0	20	40,0	50	1,75
ONCOLOGIA MEDICA	25	50,0	25	50,0	50	1,75
NEUMOLOGIA	35	74,5	12	25,5	47	1,65
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA	33	75,0	11	25,0	44	1,54
UROLOGIA	17	41,5	24	58,5	41	1,44
ANALISIS CLINICOS	26	65,0	14	35,0	40	1,40
MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	30	75,0	10	25,0	40	1,40
MICROBIOLOGIA Y PARASITOLOGIA	23	57,5	17	42,5	40	1,40
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUBLICA	22	57,9	16	42,1	38	1,33
ANATOMIA PATOLOGICA	20	57,1	15	42,9	35	1,23
DERMATOLOGIA M-Q Y VENEREOLOGIA	14	42,4	19	57,6	33	1,16
NEUROLOGIA	19	57,6	14	42,4	33	1,16
NEFROLOGIA	21	65,6	11	34,4	32	1,12
OTORRINOLARINGOLOGIA	15	55,6	12	44,4	27	0,95
ENDOCRINOLOGIA Y NUTRICION	15	62,5	9	37,5	24	0,84
CIRUGIA PLASTICA Y REPARADORA	9	40,9	13	59,1	22	0,77
MEDICINA DEL TRABAJO	14	63,6	8	36,4	22	0,77
NEUROFISIOLOGIA CLINICA	11	52,4	10	47,6	21	0,74
ALERGOLOGIA	13	81,3	3	18,8	16	0,56
REUMATOLOGIA	6	37,5	10	62,5	16	0,56
MEDICINA NUCLEAR	10	66,7	5	33,3	15	0,53
ONCOLOGIA RADIOTERAPICA	8	57,1	6	42,9	14	0,49
NEUROCIRUGIA	2	15,4	11	84,6	13	0,46
CIRUGIA PEDIATRICA	8	66,7	4	33,3	12	0,42
ANGIOLOGIA Y CIRUGIA VASCULAR	5	50,0	5	50,0	10	0,35
CIRUGIA TORACICA	9	90,0	1	10,0	10	0,35

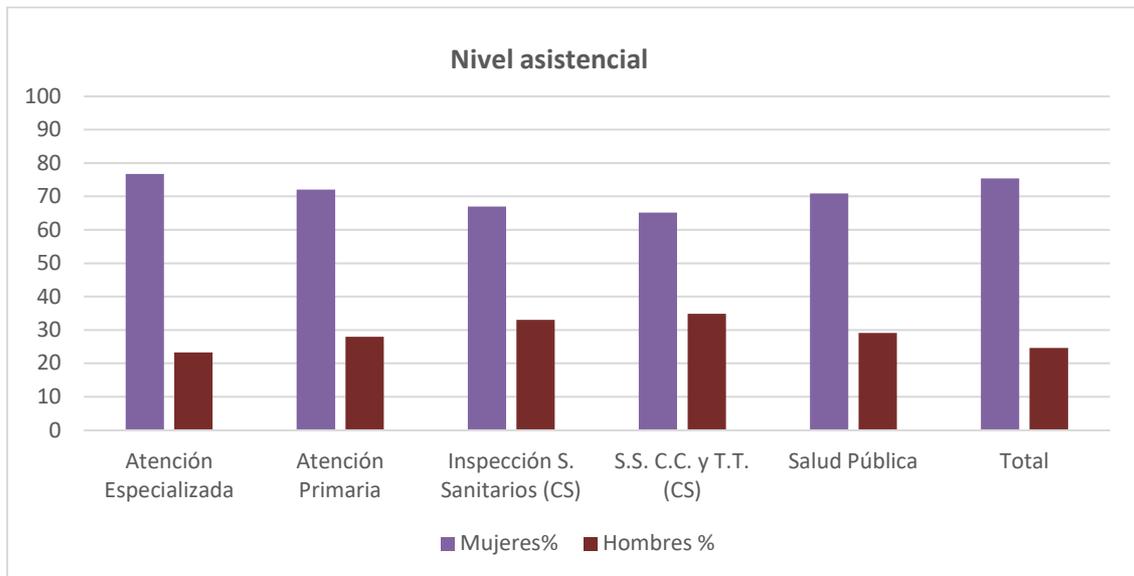
Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
BIOQUIMICA CLINICA	5	55,6	4	44,4	9	0,32
CIRUGIA MAXILOFACIAL	2	22,2	7	77,8	9	0,32
RADIOFISICA HOSPITALARIA	2	40,0	3	60,0	5	0,18
CIRUGIA CARDIOVASCULAR	2	50,0	2	50,0	4	0,14
FARMACOLOGIA CLINICA	2	50,0	2	50,0	4	0,14
GERIATRIA	1	50,0	1	50,0	2	0,07
INMUNOLOGIA	1	50,0	1	50,0	2	0,07
RADIOFARMACIA	2	100,0		0,0	2	0,07
Total	1.812	63,5	1.041	36,5	2.853	100

1.8.2 Personal de enfermería en formación por especialidades

Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
ENFERMERO/A FAMILIAR Y COMUNITARIA	88	88,89	11	11,11	99	39,76
ENFERMERO/A OBSTETRICIA-GINECOLOGIA	83	96,51	3	3,49	86	34,54
ENFERMERO/A PEDIATRIA	27	96,43	1	3,57	28	11,24
ENFERMERO/A SALUD MENTAL	20	86,96	3	13,04	23	9,24
ENFERMERO/A DEL TRABAJO	11	91,67	1	8,33	12	4,82
ENFERMERO/A GERIATRIA	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Total	230	100	19	100	249	100

1.9 Distribución por nivel asistencial

La asistencia especializada (fundamentalmente hospitalaria) supone el 72,3% de la plantilla, siendo la más feminizada con un 76,8%; en atención primaria es ligeramente inferior la presencia de mujeres, 72%; en salud pública representan el 70,9% y en servicios centrales el 65,1%.

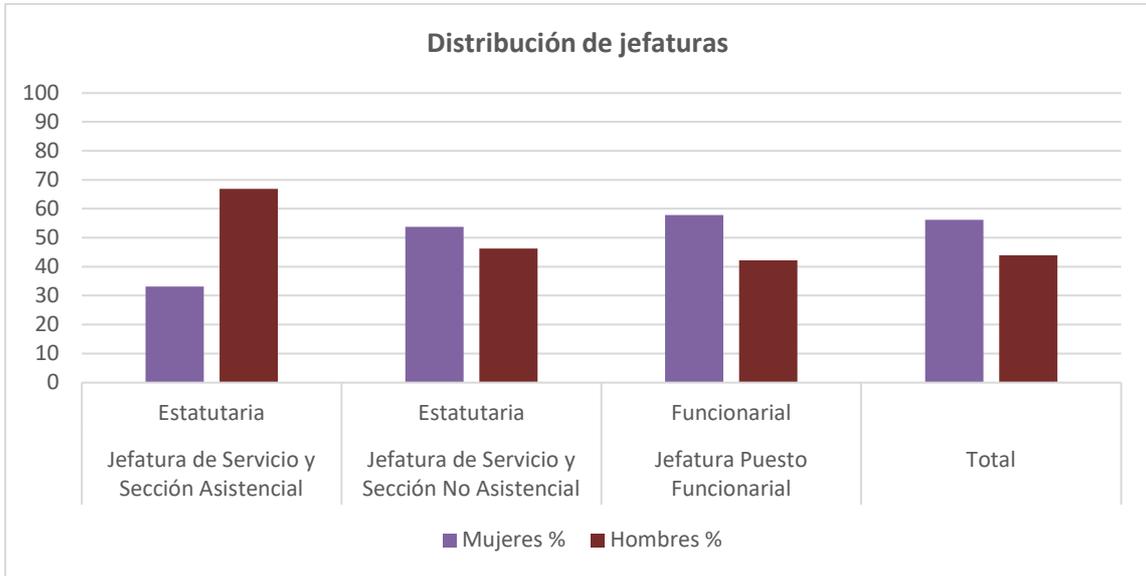


Modalidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Atención Especializada	33.890	76,8	10.265	23,2	44.155	72,3
Atención Primaria	11.118	72,0	4.314	28,0	15.432	25,3
Inspección S. Sanitarios (CS)	81	66,9	40	33,1	121	0,2
S.S. C.C. y T.T. (CS)	127	65,1	68	34,9	195	0,3
Salud Pública	849	70,9	348	29,1	1.197	2,0
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100,0

1.10 Distribución de las jefaturas

En el año 2015 las jefaturas de servicio y sección asistenciales ocupadas por las mujeres era del 26,9%. Con los datos actuales, se ha incrementado un 6,3% y las mujeres ocupan el 33,2%, porcentaje que sigue siendo bajo, contribuyendo a la brecha salarial de género en las mujeres. En el caso de las jefaturas no asistenciales hay más paridad y las mujeres ocupan el 53,7%. Respecto a las jefaturas de naturaleza funcional la distribución es del 57,9% de mujeres y el 42,1% de hombres.

1.10.1 Jefaturas de servicio y de sección

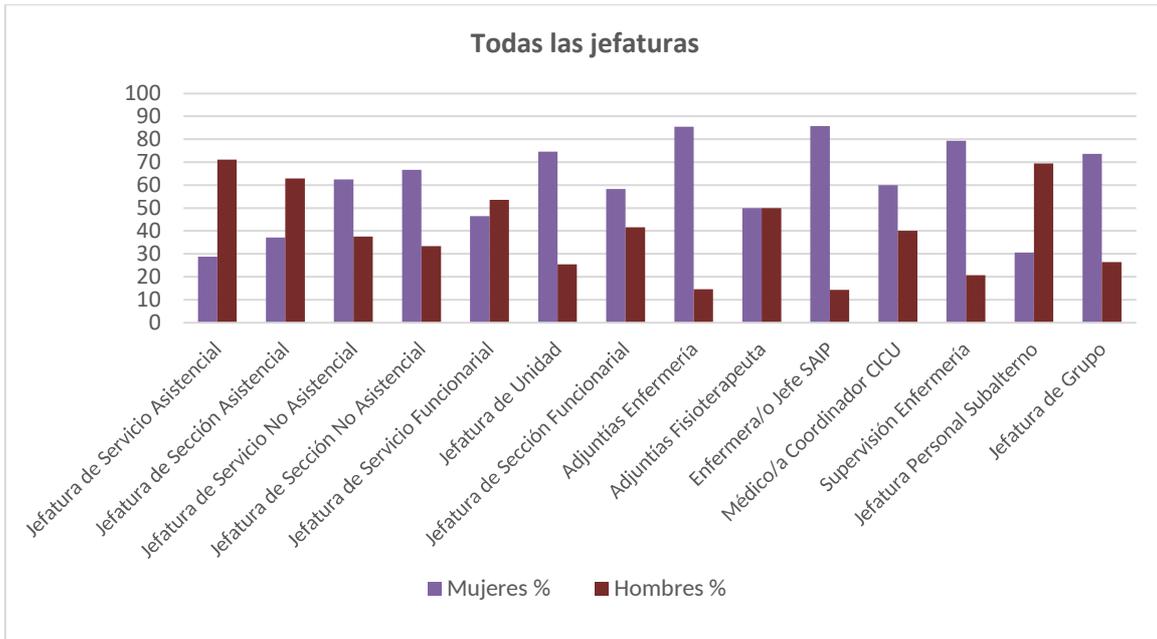


Tipo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefatura de Servicio y Sección Asistencial	337	33,2	679	66,8	1.016
Jefatura de Servicio y Sección No Asistencial	65	53,7	56	46,3	121
Jefatura Puesto Funcionarial	114	57,9	83	42,1	197
Total	516	38,7	818	61,3	1.334

Tipo	Mujeres	% Respecto plantilla	Hombres	% Respecto plantilla	Total
Jefatura de Servicio y Sección Asistencial	337	4,3	679	12,8	1.016
Jefatura de Servicio y Sección No Asistencial	65	0,8	56	1,1	121
Jefatura Puesto Funcionarial	114	13,3	83	12,2	197
Total	516	5,9	818	13,6	1.334

1.10.2 Todas las Jefaturas

Un análisis global de las jefaturas y mandos intermedios nos indica que la segregación vertical de las mujeres en las jefaturas de servicio y sección asistencial, adjuntías y supervisiones de enfermería, está bastante ajustada a la representación en el conjunto de la plantilla de las mujeres. En las jefaturas de personal subalterno las mujeres representan el 30,56%, 14,5 punto por debajo de su presencia en esta categoría.

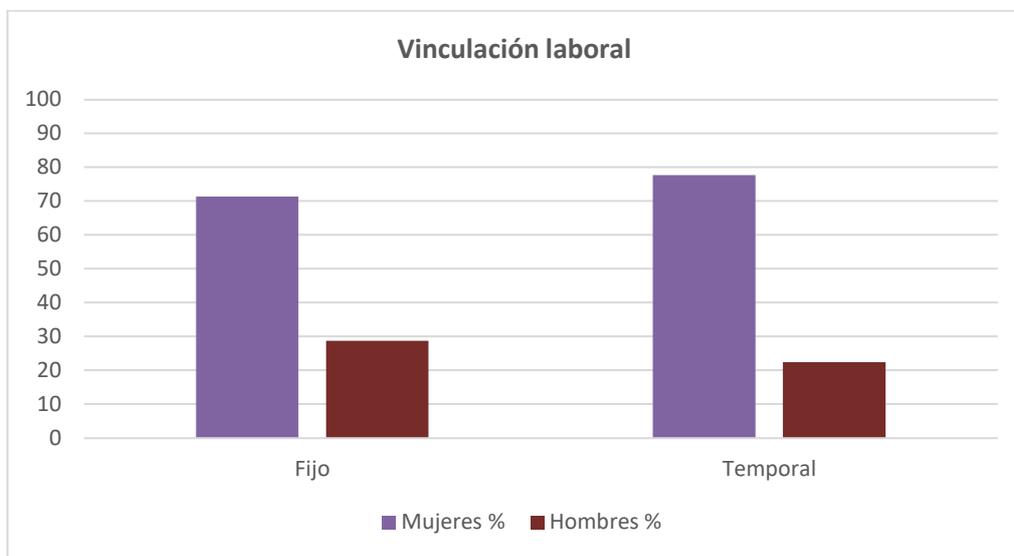


	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefatura de Servicio Asistencial	103	28,85	254	71,15	357
Jefatura de Sección Asistencial	243	37,16	411	62,84	654
Jefatura de Servicio No Asistencial	35	62,50	21	37,50	56
Jefatura de Sección No Asistencial	22	66,67	11	33,33	33
Jefatura de Servicio Funcionario	13	46,43	15	53,57	28
Jefatura de Unidad	940	74,6	320	25,4	1.260
Jefatura de Sección Funcionario	63	58,33	45	41,67	108
Adjuntías Enfermería	94	85,45	16	14,55	110
Adjuntías Fisioterapeuta	7	50,00	7	50,00	14
Enfermera/o Jefe SAIP	42	85,71	7	14,29	49
Médico/a Coordinador CICU	15	60,00	10	40,00	25
Supervisión Enfermería	467	79,29	122	20,71	589
Jefatura Personal Subalterno	11	30,56	25	69,44	36
Jefatura de Grupo	254	73,62	91	26,38	345
Total	2309	100	1355	100	3664

2. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

2.1 Distribución según la vinculación laboral

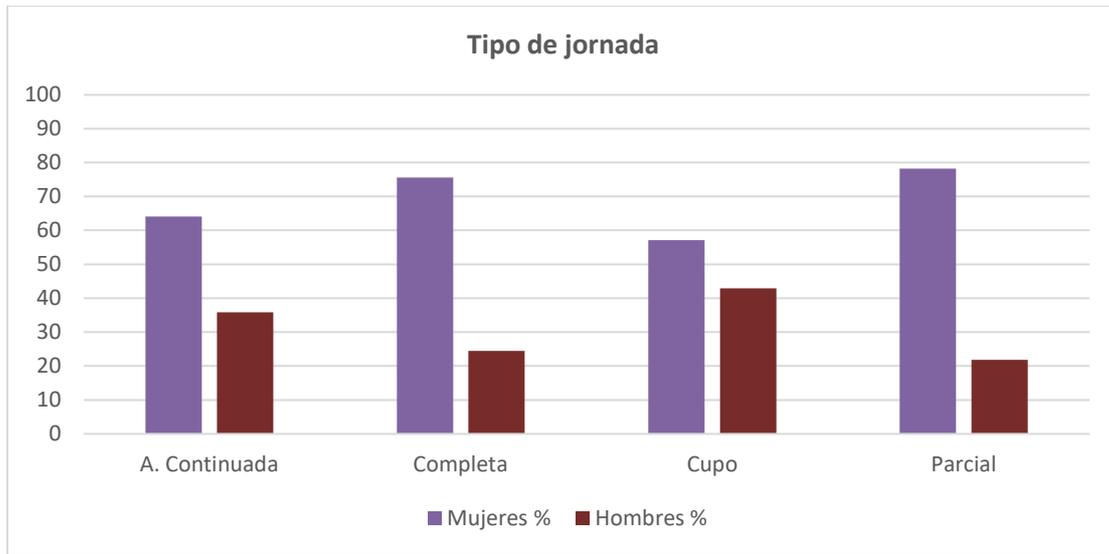
La distribución de la plantilla, según la vinculación laboral, se mantiene en términos similares a 2015, si bien, ha ido experimentando fluctuaciones debidas a las contrataciones para hacer frente a la COVID-19 entre otras causas. Respecto a la distribución por sexo, las mujeres tienen una temporalidad del 77,6%, siendo constante desde 2015 (77,83%).



Tipo de personal	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Fijo	15.409	71,3	6.197	28,7	21.606	35,4
Temporal	30.656	77,6	8.838	22,4	39.494	64,6
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

2.2 Plantilla según tipo de jornada

El tipo de jornada más habitual es a tiempo completo, donde las mujeres mantienen la misma proporción acorde a su representación en la plantilla. Sin embargo, la jornada a tiempo parcial está 3 puntos por encima.



Tipo de Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Completa	44.001	75,58	14.218	24,42	58.219	95,28
Parcial	1.206	78,21	336	21,79	1.542	2,52
A. Continuada	854	64,11	478	35,89	1.332	2,18
Cupo	4	57,14	3	42,86	7	0,01
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

3. USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

3.1 Permisos y licencias por conciliación

Los permisos y licencias relacionados con los cuidados, enfermedad grave de familiar o asistencia a consulta médica (propia o de personas a cargo) los solicitan mayoritariamente las mujeres (81%). Sin embargo, en los permisos para asistencia a cursos o congresos, el porcentaje de mujeres baja al 71% (por debajo del índice de feminización del conjunto de la plantilla, 75,4%).

Estos datos confirman que el rol de cuidadora sigue ejerciéndolo mayoritariamente las mujeres.

Motivo	Mujeres	%	Hombres	%
Enfermedad Grave de un Familiar	2.699	81,44	615	18,56
Maternidad, Adopción o Paternidad	660	69,47	290	30,53
Permiso de Lactancia	284	80,91	67	19,09
Cursos, Congresos o Reuniones Científicas	2.071	71,14	840	28,86

3.2 Excedencias

Cabe destacar que el 85,8% de las excedencias por cuidado de familiares son asumidas por mujeres frente al 14,16% de los hombres.

Motivo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especial por estudios personal laboral	1	25,00	3	75,00	4
Por cuidado de familiares	394	85,84	65	14,16	459
Por prestar servicios en el sector publico	230	63,01	135	36,99	365
Voluntaria	296	53,43	258	46,57	554
Voluntaria automática prestar servicios sector publico	101	51,79	94	48,21	195
Voluntaria con reserva personal laboral	3	75,00	1	25,00	4
Total	1.025	64,83	556	35,17	1.581

3.3 Reducciones de jornada

En estos supuestos están incluidas las reducciones con o sin reducción salarial. Se constata que en el 85,26% de los casos las reducciones de jornada son asumidas por mujeres, perpetuando así el rol de cuidadoras de las personas a cargo. Hay 27 trabajadoras que tienen reducción de jornada por estar en situación de violencia de género.

Motivo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Reducción de jornada con o sin reducción retributiva por cuidado de familiar	7.669	85,22	1.330	14,78	8.999
Víctima violencia sobre la mujer	27	100,00	0	0,00	27

4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

4.1 Retribuciones

Las tablas retributivas del personal gestionando por la Conselleria son de conocimiento público al estar disponibles en la web lo que contribuye a la transparencia salarial. Los conceptos que se retribuyen son, sueldo base, complemento de destino, complemento de específico, antigüedad, atención continuada, productividad y carrera profesional/desarrollo profesional, si bien hay algunos complementos que son diferentes en el personal en formación o funcionario.

No obstante, hay conceptos retributivos de naturaleza variable: la productividad, la participación en programas específicos fuera de la jornada laboral ordinaria, la realización de atención continuada (festividad, nocturnidad, turnicidad) o el número de guardias.

4.2 Brecha salarial

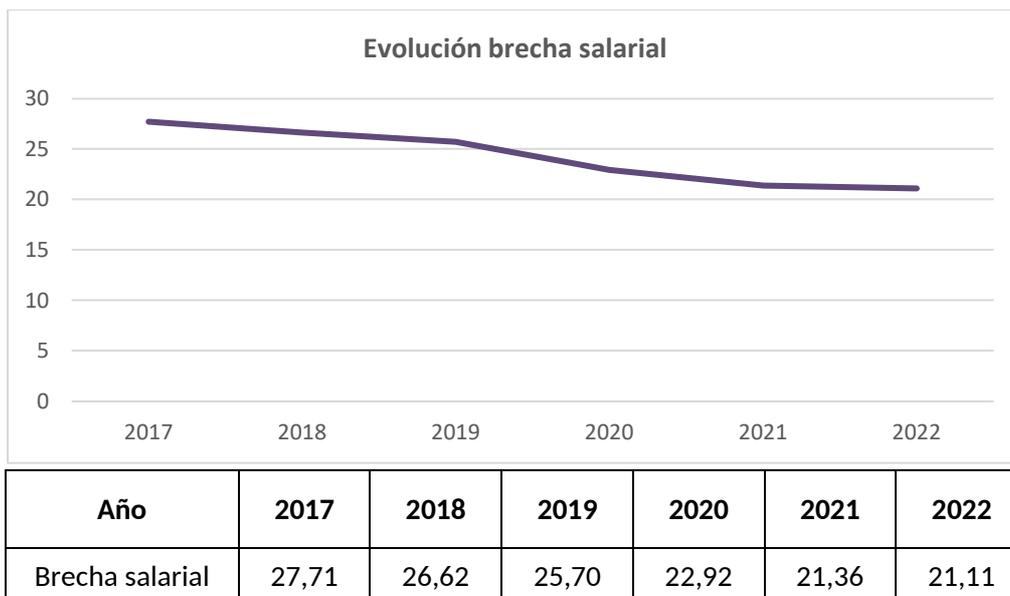
La brecha salarial bruta mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características (edad, categoría profesional, tipo de contrato, etc.). Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias salariales medias entre el conjunto de mujeres y hombres y no como diferencias de persona a persona.

El cálculo de la brecha salarial bruta se calcula sobre el total de masa salarial de las personas que han trabajado en el periodo anual analizado (2022), por ello, es superior al número de personas de plantilla: 83.045 personas y no las 61.100.

4.2.1 Evolución de la brecha salarial por años

La evolución de la brecha salarial bruta se ha ido reduciendo en estos últimos años, pasando del 27,71% en 2017, al 21,11% en 2022 lo que ha supuesto una reducción del 6,6% de brecha salarial en este periodo.

Las medidas 5.6 y 5.9 del I Plan de Igualdad han supuesto el mantenimiento de las retribuciones durante el embarazo y el permiso de lactancia a las mujeres que dejan de hacer guardias o atención continuada. Son estas medidas, entre otros factores, las que han contribuido a la disminución de la brecha salarial.



4.2.2 Evolución de la brecha salarial por grupos de titulación

Se observa que en el Grupo A1, compuesto mayoritariamente por personal facultativo, tiene el mayor porcentaje de brecha salarial, 7.066,16 euros anuales a favor de los hombres en el año 2022; en el año 2017 era de 10.599,38 euros.

La antigüedad (trienios,) la carrera profesional, la ocupación de las jefaturas de sección y de servicio o la actividad fuera de la jornada ordinaria que realizan con más frecuencia los hombres, explicarían la brecha salarial bruta en este grupo de titulación. Es, además, el grupo de titulación donde hay mayor porcentaje de hombres (40,12%). Este dato estaría en sintonía con toda la literatura económica de la que se dispone y que evidencia la existencia de mayor brecha salarial en las categorías profesionales con mayores salarios, es lo que viene a denominarse el “techo de cristal”.

El Grupo A2 (enfermería mayoritariamente), es un colectivo muy feminizado (83,65%) y con menores diferencias por antigüedad o carrera profesional entre otras, ya que las mujeres se han incorporado mucho antes que los hombres a la profesión de enfermera, lo que no sucede en medicina. En este grupo la brecha salarial ha tenido una evolución favorable ya que en 2017 era de 2.610,33 euros anuales y ha ido disminuyendo hasta situarse en 1,66 euros en 2022, técnicamente no habría brecha salarial en este grupo.

En el Grupo C1 ha habido una evolución desigual de la brecha salarial ya que en 2017 estaba en 518,47 euros anuales, y en 2020 pasó a ser positiva para las mujeres al cobrar una media de 19,13 euros más al año; en 2022 las mujeres han cobrado 6,02 euros más que los hombres.

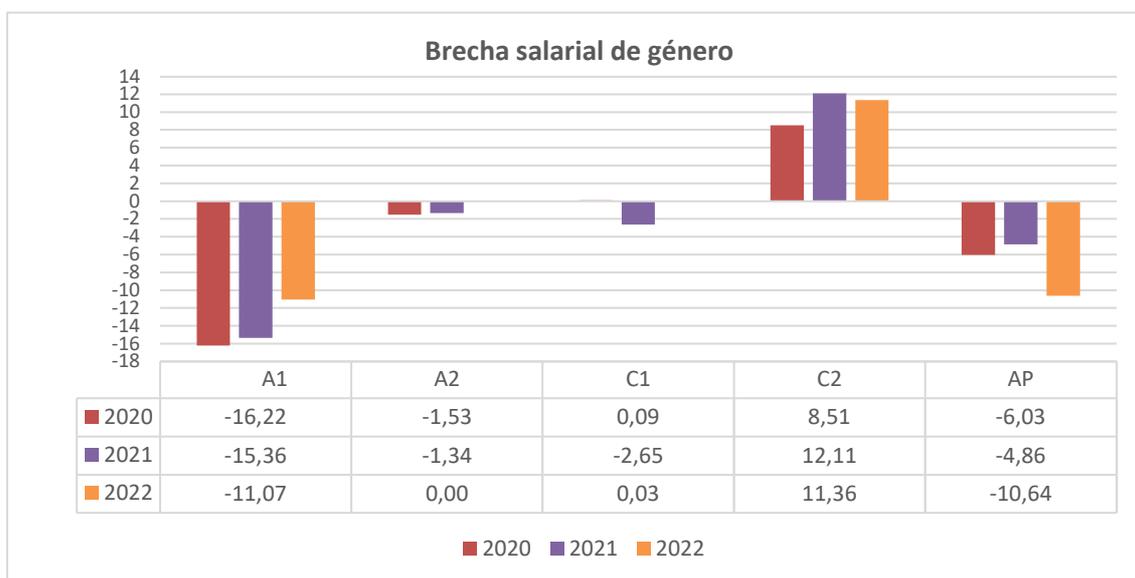
En el Grupo C2 (TCAE mayoritariamente), desde 2017, ha sido favorable a las trabajadoras incrementándose año tras año y situándose en 1.958,78 euros más en 2022.

Por último, en el grupo de AP (Agrupaciones Profesionales), la brecha salarial ha tenido una evolución desigual, situándose en 1.853,39 euros en 2022.

Grupo Titulación	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A1	-10.599,38	-10375,36	-10.399,59	-9.681,45	-9.190,95	-7.066,16
A2	-2.610,33	-1878,16	-1.553,72	-499,53	-445,17	1,66
C1	-518,47	-25,66	199,37	19,13	-569,08	6,02
C2	897,53	801,23	1.094,14	1.496,34	2.058,48	1.958,78
AP	-998,63	-1106,05	-959,60	-1.061,58	-820,42	-1.853,39

4.2.3 La evolución de la brecha salarial en los tres últimos años y expresada en porcentajes

El gráfico siguiente indica que la evolución negativa de la brecha salarial de género en los últimos tres años, en términos de porcentaje, se ha concentrado en el grupo de titulación A1 y en el grupo AP, destacando la evolución negativa que ha experimentado este último grupo de titulación, AP, pasando del -6,03% al -10,64%.

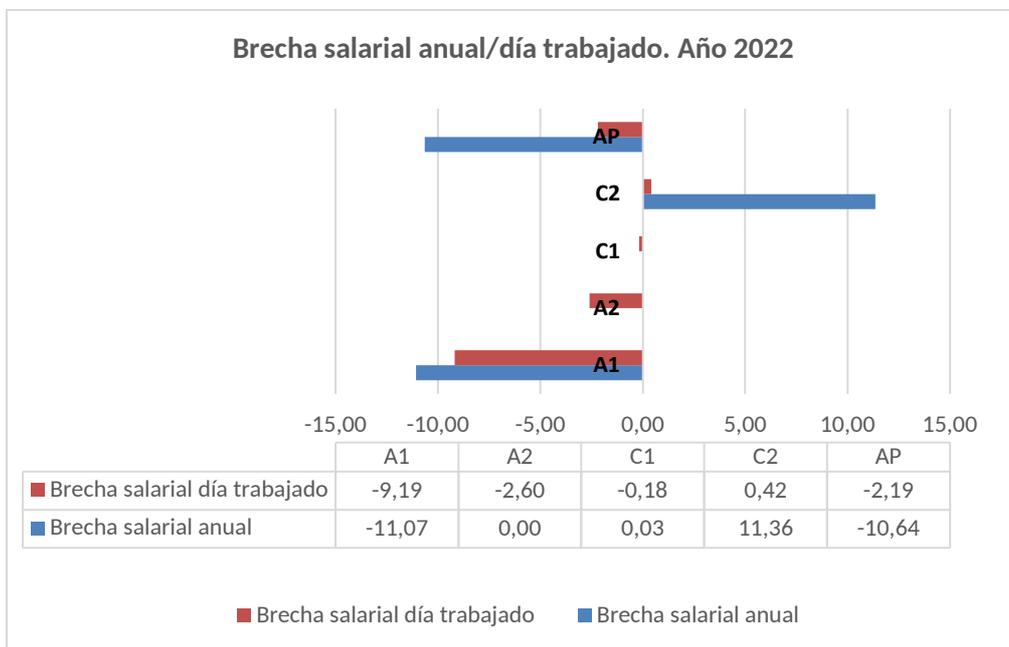


4.2.4 Brecha salarial bruta en el año 2022

Como ya se ha comentado, la brecha salarial bruta de género sigue una evolución positiva, si bien todavía sigue siendo elevada (21,11%), este porcentaje es ligeramente inferior al que presenta, a nivel estatal, el conjunto de actividades sanitarias y de servicios sociales (22,3%) bloque de actividades económicas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), según datos del INE correspondientes a 2019.

Brecha Salarial-2022				
	Personas	Masa Salarial	Media Salarial	Brecha salarial
Hombres	20.116	798.435.313	39.692	-8.380
Mujeres	62.929	1.970.418.784	31.312	
Total	83.045	2.768.854.096	33.342	-21,11%

Analizada la brecha salarial por día trabajado se obtienen los siguientes resultados que presentan diferencias respecto a la anual.

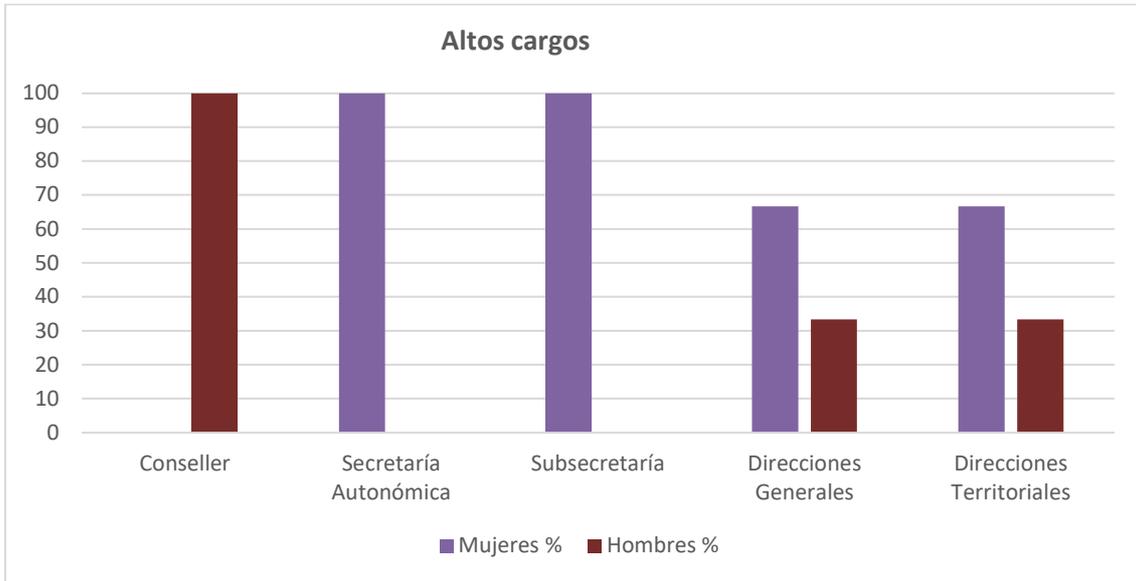


5. NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD EN LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA

La presencia de mujeres en altos cargos y puestos directivos indica el nivel de segregación vertical ya que las mujeres todavía se enfrentan al denominado “techo de cristal” que son todos obstáculos que les dificulta estar presentes en puestos directivos y jefaturas. Es también, uno de los elementos que determinan la brecha salarial.

5.1 Altos cargos

La presencia de mujeres en altos cargos de la Conselleria es del 69,2%, por lo que se ha incrementado un 11% respecto a 2015.

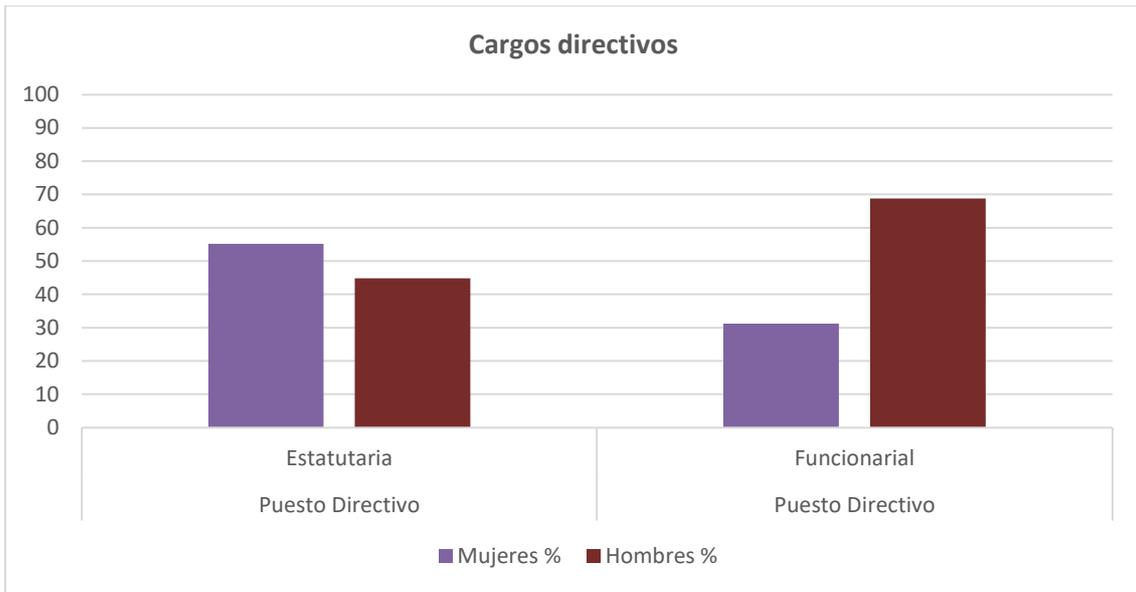


Altos cargos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Conseller			1	100	1
Secretaría Autonómica	2	100			2
Subsecretaría	1	100			1
Direcciones Generales	4	66,7	2	33,3	6
Direcciones Territoriales	2	66,7	1	33,3	3
Total	9	69,2	4	30,8	13

Fecha: agosto-2022

5.2 Puestos directivos

Por su estructura departamental, la Conselleria tiene puestos directivos en cada departamento de salud donde se observa paridad (55,2%) en los de régimen estatutario mientras que entre el personal funcionario baja al 31, 3% situándose por debajo de su representatividad.



Naturaleza jurídica	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estatutaria	112	55,2	91	44,8	203
Funcionarial	5	31,3	11	68,8	16
Total	117	53,4	102	46,6	219

A estos puestos directivos se accede desde el grupo de titulación A1 y A2, donde el porcentaje de mujeres es el 59,88% y el 83,65% respectivamente, lo que explicaría, en parte, las diferencias según el puesto directivos, si bien, en la mayoría de los puestos, las mujeres están infrarrepresentadas.

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
COMISIONADO/A	1	33,33	2	66,67	3
DIRECTOR/A CENTRO	3	42,86	4	57,14	7
DIRECTOR/A CENTRO SALUD PUBLICA	4	30,77	9	69,23	13
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO SALUD PUBLICA	1	33,33	2	66,67	3
DIRECTOR/A ECONOMICO/A	8	53,33	7	46,67	15
DIRECTOR/A ECONOMICO/A B	3	60,00	2	40,00	5
DIRECTOR/A ECONOMICO/A CENTRO A	4	57,14	3	42,86	7
DIRECTOR/A ENFERMERIA	13	65,00	7	35,00	20
DIRECTOR/A ENFERMERIA ATENCION PRIMARIA	16	80,00	4	20,00	20
DIRECTOR/A ENFERMERIA CENTRO	6	85,71	1	14,29	7
DIRECTOR/A GESTION SANITARIA			4	100,00	4
DIRECTOR/A MEDICO/A ATENCION PRIMARIA	8	47,06	9	52,94	17
DIRECTOR/A MEDICO/A HOSPITAL	6	35,29	11	64,71	17
GERENTE/A A	7	46,67	8	53,33	15

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENTE/A B	2	40,00	3	60,00	5
SUBDIRECTOR/A ECONOMICO/A	5	29,41	12	70,59	17
SUBDIRECTOR/A ECONOMICO/A B	2	100,00		0,00	2
SUBDIRECTOR/A ENFERMERIA	18	81,82	4	18,18	22
SUBDIRECTOR/A MEDICO/A	8	44,44	10	55,56	18
SUBDIRECTOR/A MEDICO/A CENTRO	2	100,00		0,00	2
Total	117	53,42	102	46,58	219

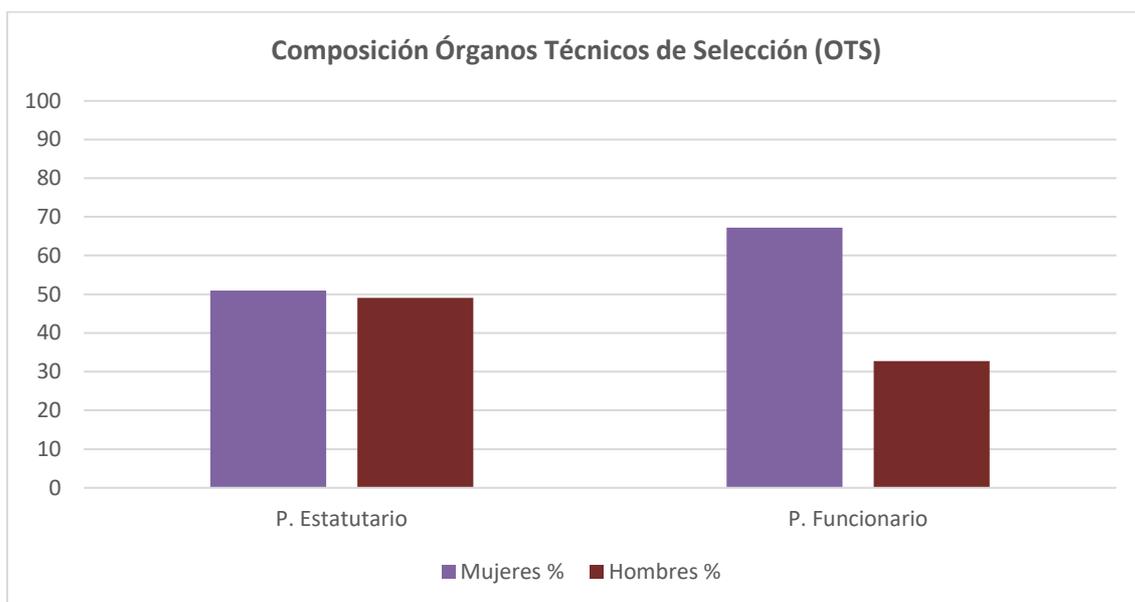
6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN

6.1 Procesos de selección y provisión

Se han convocado 104 procesos de selección de personal y 77 procesos de provisión que se encuentran en diferentes fases de resolución. Los datos disponibles a fecha de agosto de 2022 indican que las mujeres que han participado son el 76,07%, frente al 23,93% de hombres. (tablas en el Anexo).

6.2 Órganos técnicos de selección (OTS)

La participación de mujeres en los órganos técnicos de selección se aproxima al 70% en los órganos de selección de personal funcionario. En los órganos de selección del personal estatutario está en el 50%.



OTS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal estatutario	427	50,95	411	49,05	838
Personal funcionario	121	67,22	59	32,78	180
Total	548	53,83	470	46,17	1.018

Fecha: agosto de 2022

7. PROCESOS DE PROMOCIÓN

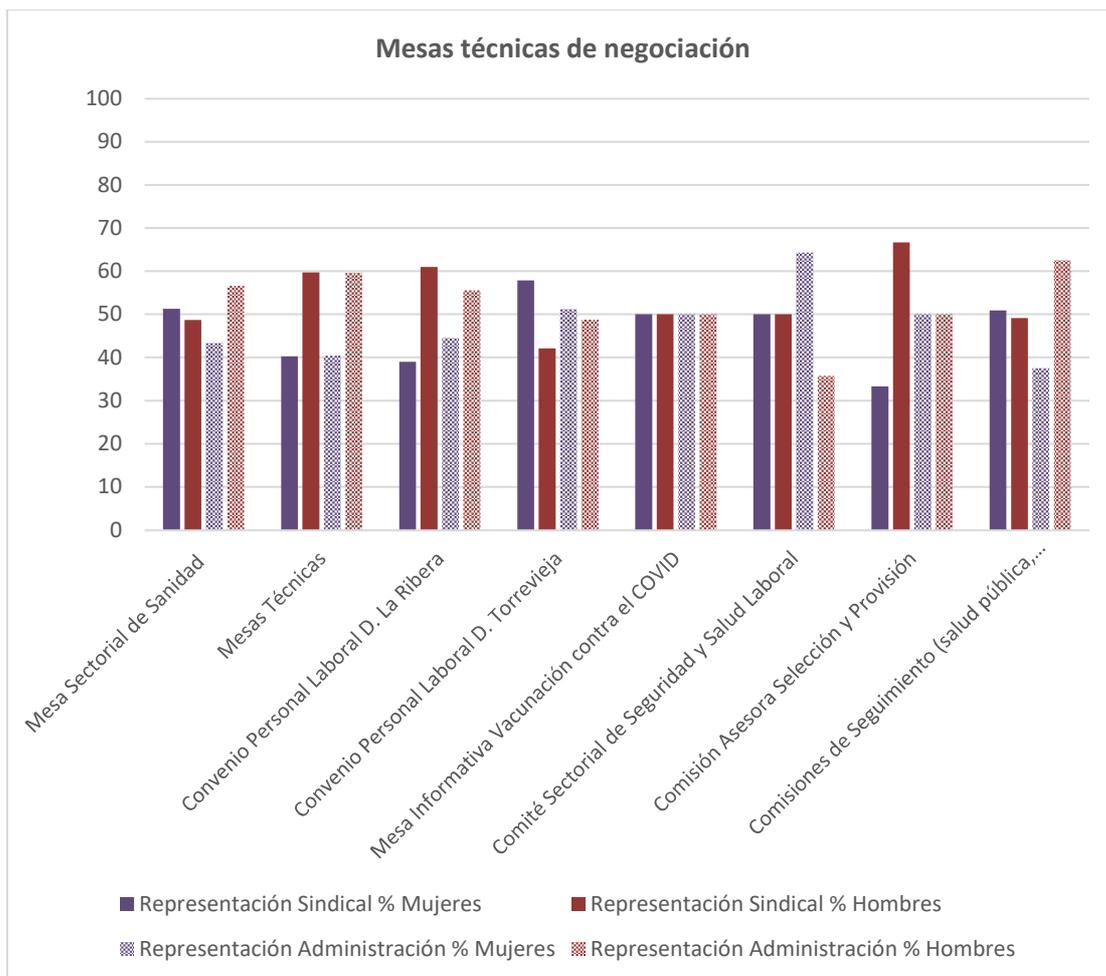
7.1 Promoción interna temporal

El porcentaje de mujeres que está en promoción interna temporal es ligeramente inferior al de su representatividad en la plantilla, 74,08%, (Tabla en Anexo).

8. PARTICIPACIÓN EN MESAS DE NEGOCIACIÓN Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

8.1 Órganos de negociación sindical

En la mayoría de las mesas de negociación y órganos de participación hay un equilibrio en la representatividad de mujeres y hombres, tanto por parte de la administración como de las organizaciones sindicales. No obstante, y dada la elevada feminización del conjunto de la plantilla, la presencia de mujeres debería ser superior.



Mesa/Comisión	Representación Sindical		Representación Administración	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Mesa Sectorial de Sanidad	51,30	48,70	43,37	56,63
Mesas Técnicas	40,26	59,74	40,38	59,62
Convenio Personal Laboral D. La Ribera	39,02	60,98	44,44	55,56
Convenio Personal Laboral D. Torreveja	57,89	42,11	51,22	48,78
Mesa Informativa Vacunación contra el COVID	50,00	50,00	50,00	50,00
Comité Sectorial de Seguridad y Salud Laboral	50,00	50,00	64,29	35,71
Comisión Asesora Selección y Provisión	33,33	66,67	50,00	50,00
Comisiones de Seguimiento (salud pública, productividad, etc.)	50,88	49,12	37,50	62,50
Total	48,36	51,64	45,45	54,55

Nota: Promedio de las reuniones realizadas en el año 2021

9. SALUD LABORAL

9.1 Exámenes de salud

La vigilancia de la salud engloba una serie de actividades como son los exámenes de salud, que se realizan según lo establecido en el artículo 22 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta tabla presenta los datos del año 2021 y su cobertura respecto de la plantilla.

Grupo profesional	Mujeres	Cobertura %	Hombres	Cobertura %	Total	Cobertura Total (%)
Personal facultativo	2.159	21,45	1.067	15,91	3.226	19,23
Enfermeras/os	3.386	20,01	456	13,88	3.842	19,01
Personal TCAE	2.794	27,20	182	24,73	2.976	27,04
Personal celador	767	28,32	474	22,2	1.241	25,62
Personal administrativo	670	14,32	119	11,37	789	13,78
Personal oficios	51	10,60	53	13,77	104	12,01
Personal Técnico especialista y otros	862	18,63	239	14,7	1.101	17,6
* Sin datos	2.076		481		2.557	
Total	12.765	25,65	3.071	19,29	15.836	24,11

Nota: Datos del año 2021

(*): Reflejan datos sin especificar categoría profesional.

El porcentaje de exámenes de salud es sobre el total de personas de cada grupo profesional.

9.2 Accidentes e incidentes laborales

Se Incluyen los accidentes de trabajo, casos COVID reconocidos como accidente de trabajo (AT), agresiones y exposiciones biológicas accidentales.

La tasa por cada 1.000 personas, de accidentes laborales es superior en las mujeres (87,57) respecto de los hombres (72,99).

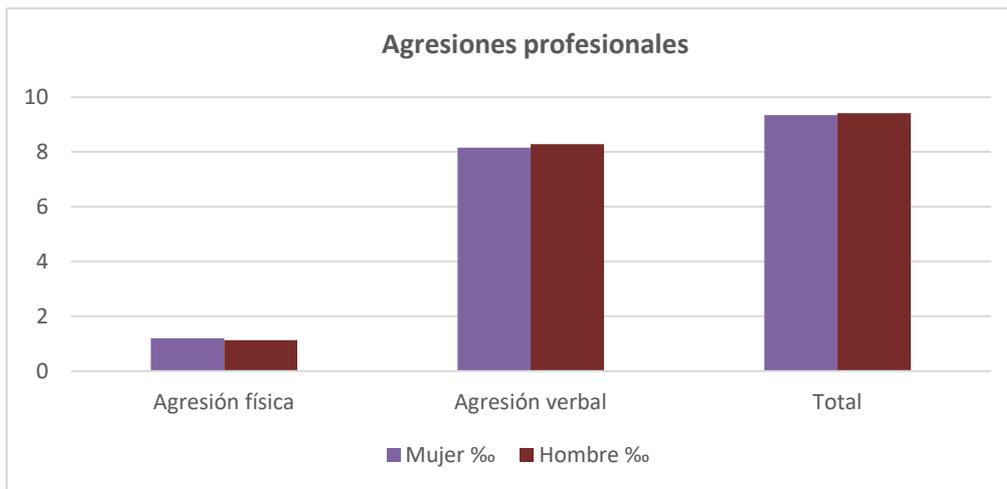
	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Accidentes en jornada de trabajo						
Con Baja	1518	30,51	401	25,19	1.919	29,22
Sin Baja	2.467	49,58	678	42,59	3.145	47,89
Accidentes <i>In itinere</i>						
Con Baja	263	5,29	58	3,64	321	4,89
Sin Baja	109	2,19	25	1,57	134	2,04
Total	4.357	87,57	1162	72,99	5.519	84,03

Nota: Accidentes e incidentes de trabajo notificados durante el año 2021. Tasa por 1.000 trabajadores/as. Incluye casos COVID-19 cuya contingencia profesional ha sido aceptada por la mutua.

9.3 Agresiones a profesionales

9.3.1 Tasas globales de agresiones

Las tasas de agresiones a profesionales, tanto físicas como verbales, son similares en mujeres y hombres.

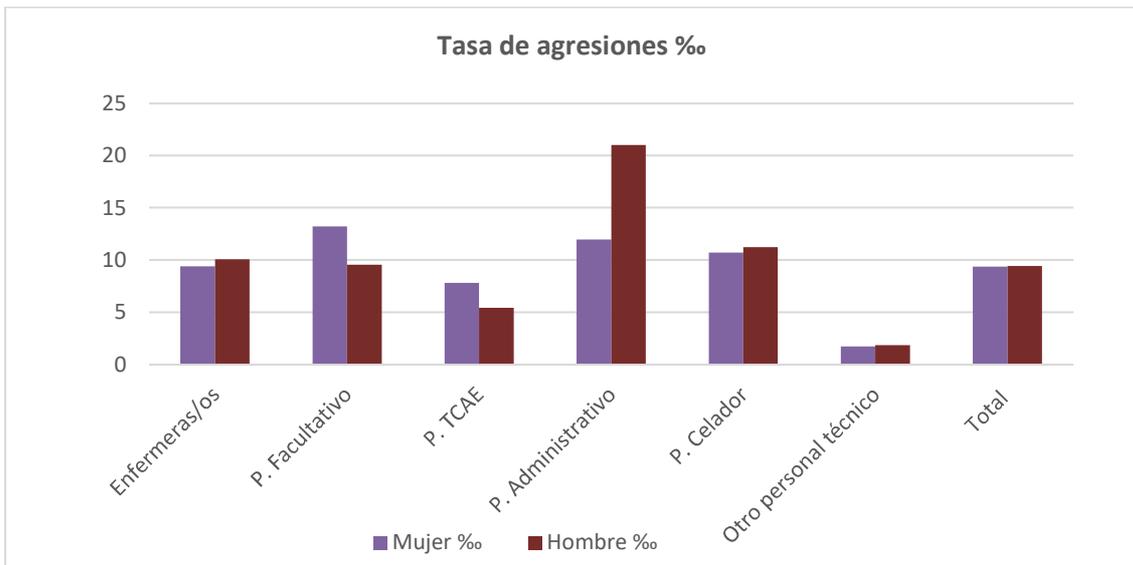


	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agresión física	59	1,19	18	1,13	77	1,17
Agresión verbal	406	8,16	132	8,29	538	8,19
Total	465	9,35	150	9,42	615	9,36

Nota: Agresiones notificadas durante el año 2021, por tipo y sexo. Número y tasa por 1.000 trabajadores/as.

9.3.2 Tasas de agresiones por grupo profesional y sexo

Las mujeres facultativas son quienes tienen una tasa más elevada de agresiones, seguida del personal administrativo. Respecto a los hombres, es el personal administrativo quien tiene la tasa más alta seguida del personal celador.



Grupo profesional	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Enfermeras/os	159	9,4	33	10,05	192	9,5
P. Facultativo	133	13,21	64	9,54	197	11,75
P. TCAE	80	7,79	4	5,43	84	7,63
P. Administrativo	56	11,97	22	21,01	78	13,62
P. Celador	29	10,71	24	11,24	53	10,94
Otro personal técnico	8	1,73	3	1,85	11	1,76
Total	465	9,35	150	9,42	615	9,36

Nota: Datos del año 2021. Número y tasa por 1.000 trabajadores/as

9.4 Riesgo en el embarazo y lactancia natural

Especial consideración tienen aquellas solicitudes motivadas por situaciones de embarazo o lactancia natural que, a pesar de su carácter temporal, requieren del establecimiento de medidas especiales como la adaptación de las tareas o el cambio de puesto para que la trabajadora siga desarrollando sus funciones sin riesgos para la maternidad. Por otra parte, el I Plan de Igualdad estableció que las adaptaciones de puestos de trabajo en el embarazo no suponen pérdida salarial para las mujeres.

9.4.1 Solicitudes de evaluación por embarazo o lactancia natural a las unidades periféricas de prevención de riesgos laborales

Motivo	Nº Trabajadoras
Por situación de embarazo	1.226
Por lactancia	42

Nota. Datos de 2021

9.4.2 Solicitudes tramitadas con las entidades gestoras para la licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

	Solicitudes de licencia por riesgo aceptadas	Solicitudes de licencia por riesgo denegadas	Total
Embarazo	599	34	633
Lactancia	3	1	4
Total	602	35	637

Nota. Datos de 2021, se han valorado a todas las trabajadoras embarazadas, de acuerdo con los criterios de especial vulnerabilidad frente a la COVID 19, establecidos por el Ministerio de Sanidad y aplicando, en su caso la situación de IT por especial vulnerabilidad

9.5 Acoso sexual

El *Procedimiento de gestión interna de conflictos* ha sido la herramienta utilizada para resolver estas situaciones. Constatada la necesidad de disponer de un procedimiento integral en el abordaje del acoso sexual, se elabora el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública* (mayo,2021) que establece medidas de prevención, sensibilización y formación, así como un procedimiento específico de actuación que incluye el acompañamiento y asesoramiento de la víctima y la adopción de medidas que permitan el alejamiento de su agresor lo más rápido posible. El protocolo ha sido difundido en toda la estructura sanitaria y se han realizado acciones formativas para generalizar su aplicación.

Los casos comunicados que han generado apertura de expedientes disciplinarios son los que se describen en la siguiente tabla. En el año 2021 se aprecia un incremento, aunque se estima que el número de casos no refleja la situación real.

Año	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Expedientes	3	1	1	5	3	6

10.FORMACIÓN

La oferta formativa en materia de igualdad se ha ido incrementado año tras año a través de la EVES dentro de la formación continua. Además de la formación, han sido numerosas las acciones de sensibilización en todos los departamentos. A continuación, se indica el resumen de la formación en el periodo de 2016-2021.

Debido a la COVID-19, en el año 2020 se tuvieron que suspender cursos de la modalidad presencial, pero se ha ido recuperando el número de personas formadas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, plan de igualdad, violencia de género, acoso sexual o salud y género, entre otras al haber transformado la mayoría de los cursos en formato *en línea*.

Nombre del curso	Nº Ediciones	Horas lectivas	Participación				Total
			Mujeres	%	Hombres	%	
Buenas prácticas de atención sanitaria a la diversidad afectiva y sexual (telepresencial)	1	20	29	93,55	2	6,45	31
Detección precoz de la violencia de género en el sistema sanitario (en línea)	8	25	581	87,50	83	12,50	664
Formación de formadores/as en promoción de la salud psicosocial para mujeres (telepresencial)	1	25	35	89,74	4	10,26	39
La investigación desde la perspectiva de género en salud (en línea)	3	25	238	80,41	58	19,59	296
Lenguaje inclusivo en el ámbito sanitario (en línea)	4	20	325	81,86	72	18,14	397
Profesionales sanitarios ante la detección de la violencia de género (autoformativo)	1	25	1.708	80,91	403	19,09	2.111
Protocolo integral, sanitario y judicial, de atención a víctimas de agresiones sexuales de la CSUSP (semipresencial)	2	20	56	93,33	4	6,67	60
Introducción a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario (autoformativo)	1	25	978	78,43	269	21,57	1.247
Total	21	185	3.950	81,53	895	18,47	4.845

Notas: Cursos de formación continua (EVES). Datos a fecha: 8 de noviembre de 2022

La herramienta informática que utiliza la EVES sigue sin facilitar datos desagregados por sexo lo que dificulta el análisis de participación en la formación por sexo. No obstante, una aproximación realizada nos indica que los cursos de formación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la salud con perspectiva de género, son muy poco demandados por hombres (por debajo del 10%).

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA 1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 1: Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres de manera transversal en toda la organización.

MEDIDA 1.1	Realizar actuaciones de sensibilización e información sobre igualdad de oportunidades en la cultura de la organización. Sobre todo, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Comisiones de Igualdad y contra la Violencia de Género Departamentales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 1.2	Elaborar informes de impacto de género de los proyectos normativos, planes o programas
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 1.3	Promover el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados, comités, grupos de trabajo
RESPONSABLE	CSUSP
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 1.4	Impulsar las Comisiones de Igualdad y contra la Violencia de Género y la figura de Responsable de Igualdad de departamento
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Gerencias
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 1.5	Elaborar un <i>checklist</i> para evaluar la integración de la perspectiva de género en los planes y estrategias de salud
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Dirección General Asistencia Sanitaria
TEMPORIZACIÓN	2 años

MEDIDA 1.6	Elaborar un estudio cualitativo de percepción sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	1 año

ÁREA 2. SELECCIÓN, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO 2: Integrar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.

MEDIDA 2.1	Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración, así como en los órganos de selección y de provisión, salvo por razones fundadas y objetivas
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.2	Desagregar por sexo la participación y los resultados de los procesos de selección, provisión y promoción
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.3	Promover en los procedimientos de provisión y de evaluación de los puestos de jefatura de Servicio y de Sección asistenciales, la valoración de méritos relacionados con la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la investigación en salud con perspectiva de género
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	2 años

MEDIDA 2.4	Incluir materias sobre igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en los temarios de los procesos selectivos
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.5	Valorar como mérito en los procesos de selección, provisión y movilidad interna el tiempo de pertenencia en las Comisiones de Igualdad y contra la Violencia de Género de los departamentos de salud
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.
TEMPORIZACIÓN	2 años

MEDIDA 2.6	Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.7	Revisar el Manual de instrucciones y buenas prácticas de los Órganos Técnicos de Selección para garantizar la aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y provisión
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.8	Indicar en las convocatorias de selección y de provisión si las mujeres están infrarrepresentadas en dicha categoría
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.9	Para facilitar la lactancia natural en las pruebas selectivas se podrá ampliar la duración de las pruebas selectivas cuando esta sea superior a dos horas
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 2.10	Posibilitar el aplazamiento de la prueba selectiva de acceso hasta dos semanas antes de la fecha probable de parto y dos semanas después del parto; y hasta dos semanas después de una interrupción del embarazo
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	Permanente

ÁREA 3. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 3: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la estructura directiva, así como en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación.

MEDIDA 3.1	Establecer medidas de acción positiva que faciliten la presencia de mujeres en puestos directivos cuando haya infrarrepresentación
RESPONSABLE	CSUSP
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 3.2	Designar a las personas representantes en órganos colegiados de participación y negociación atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Organizaciones sindicales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

ÁREA 4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

OBJETIVO 4: Disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

MEDIDA 4.1	Analizar las diferencias salariales que puedan contribuir a la brecha salarial entre mujeres y hombres
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. Subdirección General de Recursos Económicos
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 4.2	Realizar actuaciones de formación y sensibilización para detectar las situaciones laborales y sociales que contribuyen a producir brecha salarial
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad. Comisiones de Igualdad departamentales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 4.3	En el marco del Programa Temporal de Lucha contra la brecha salarial (2022-2024), adoptar medidas que contribuyan a eliminar diferencias salariales por razón de sexo
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad.
TEMPORIZACIÓN	Anual

ÁREA 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 5: Disminuir las diferencias entre mujeres y hombres en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la corresponsabilidad.

MEDIDA 5.1	Realizar campañas de sensibilización sobre la conciliación y la corresponsabilidad
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Comisiones de Igualdad departamentales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 5.2	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de sensibilización
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Comisiones de Igualdad departamentales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 5.3	Analizar la implantación de medidas de reorganización del tiempo de trabajo, incluida la modalidad de teletrabajo siempre que el puesto de trabajo lo permita y se garantice el funcionamiento correcto del servicio
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	1 año

MEDIDA 5.4	Estudiar medidas que contribuyan al uso racional de los tiempos mediante la flexibilización de horarios, deslizamiento de jornada y bolsa de horas, entre otros, en los ámbitos en los que sea posible su implementación
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos
TEMPORIZACIÓN	1 año

ÁREA 6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 6: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el entorno laboral.

MEDIDA 6.1	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, especialmente a cuadros intermedios y delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. EVES
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.2	Incorporar la perspectiva de género y el acoso sexual y por razón de sexo en la formación del personal de las unidades de prevención de riesgos laborales y de las Comisiones de Gestión Interna de Conflictos
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad. EVES
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.3	Analizar los datos obtenidos de la vigilancia de la salud desde la perspectiva de género
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos.
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.4	Realizar seguimiento de las medidas de protección a la maternidad y la lactancia natural
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. UPRL
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.5	Analizar la siniestralidad laboral por edad, sexo y categorías incorporando los determinantes de género
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos.
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.6	Difundir la <i>Guía de protección del embarazo y lactancia natural en el entorno laboral sanitario</i>
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. Comisiones de Igualdad departamentales. UPRL
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.7	Establecer condiciones en las compras de la ropa de trabajo para que se adapte a las características diferenciadas de hombres y mujeres, especialmente para situaciones de embarazo
RESPONSABLE	Subdirección General de Contratación y Central de Compras
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 6.8	Realizar la valoración del riesgo psicosocial incorporando la perspectiva de género. Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas sobre la organización del trabajo y las condiciones laborales. Promover la conciliación de la vida laboral y personal
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Gerencias Departamentos de Salud / Direcciones de Centros no Departamentales
TEMPORIZACIÓN	Permanente

ÁREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 7: Prevenir y actuar con diligencia ante las situaciones de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 7.1	Intensificar la difusión del <i>Protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género</i>
RESPONSABLE	Gerencias. Comisiones de Igualdad departamentales. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.2	Analizar la aplicación de las medidas de movilidad, reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género de las trabajadoras
RESPONSABLE	Gerencias. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.3	Realizar acciones de sensibilización en especial coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, <i>Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer</i>
RESPONSABLE	Gerencias. Comisiones de igualdad y contra la violencia de género. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.4	Informar a las trabajadoras sobre los recursos especializados en violencia de género que tienen a su disposición
RESPONSABLE	Gerencias. Comisiones de igualdad y contra la violencia de género. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.5	Intensificar la difusión del <i>Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario</i>
RESPONSABLE	Gerencias. Comisiones de igualdad y contra la violencia de género. Unidad de Igualdad. Comisiones de Gestión Interna de Conflictos (CGIC)
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.6	Analizar los datos sobre acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo desde la perspectiva de género
RESPONSABLE	Gerencias. Comisiones de igualdad y contra la violencia de género. Unidad de Igualdad. Comisiones de Gestión Interna de Conflictos (CGIC)
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.7	Informar sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo al personal de nuevo ingreso
RESPONSABLE	Gerencias. UPRL
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.8	Desarrollar acciones formativas en igualdad, acoso sexual y violencia contra las mujeres para el personal que gestiona los recursos humanos
RESPONSABLE	Gerencias. Unidad de Igualdad. EVES
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.9	Realizar acciones de sensibilización y formación para el conjunto de la plantilla para detectar situaciones de violencia de género en las usuarias y trabajadoras
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad. Dirección General de Salud Pública y Adicciones
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 7.10	Crear una cuenta de correo electrónico específica para facilitar información y comunicar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	1 año

MEDIDA 7.11	Actualizar el <i>Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario</i> , estableciendo la obligación de comunicar los casos de acoso sexual y por razón de sexo a la Unidad de Igualdad
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	1 año

ÁREA 8. FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 8: Consolidar una oferta formativa en igualdad y en salud y género que contribuya a mejorar la gestión del desarrollo profesional.

MEDIDA 8.1	Se promoverá que todos los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar
RESPONSABLE	Dirección General de Recursos Humanos. EVES
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.2	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación en salud y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones que sean relevantes para la salud de las mujeres
RESPONSABLE	Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.3	Realizar cursos de formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.4	Realizar cursos de formación sobre violencia de género y otras violencias sobre la mujer
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad. Dirección General de Salud Pública y Adicciones
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.5	Realizar cursos de formación sobre la salud de las mujeres y su abordaje desde la perspectiva de género
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.6	Elaborar un vídeo de formación en igualdad para visualizar en todos los cursos de la modalidad en línea
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad. EVES
TEMPORIZACIÓN	1 año

MEDIDA 8.7	Analizar los datos de participación de mujeres y hombres en la formación en las materias de igualdad, violencia de género, o salud de las mujeres entre otras
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	2 años

MEDIDA 8.8	Incorporar formación en igualdad de oportunidades, violencias contra las mujeres y atención clínica exenta de sesgos de género en la formación sanitaria especializada
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad. Unidades Docentes.
TEMPORIZACIÓN	Permanente

ÁREA 9. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 9: Incorporar la perspectiva de género en la investigación sanitaria y contribuir a la implementación de planes de igualdad en los institutos y fundaciones de investigación sanitaria.

MEDIDA 9.1	Ofertar cursos de formación sobre investigación con perspectiva de género y salud de las mujeres
RESPONSABLE	EVES. Unidad de Igualdad. Unidades Docentes
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 9.2	Colaborar con las fundaciones e institutos de investigación sanitaria en la organización de jornadas y actos para impulsar la investigación con perspectiva de género y la investigación sobre la salud de las mujeres
RESPONSABLE	Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 9.3	Participar de manera activa en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
RESPONSABLE	Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 9.4	Asesorar en la elaboración e implementación de planes de igualdad en fundaciones e institutos de investigación sanitaria
RESPONSABLE	Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

ÁREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

OBJETIVO 10: Hacer uso de una comunicación escrita y visual que transmita valores de igualdad de mujeres y hombres alejándose de estereotipos y prejuicios sexistas.

MEDIDA 10.1	Promover en la publicidad institucional una imagen de las mujeres que se aleje de los estereotipos tradicionales de género
RESPONSABLE	Subsecretaría. Gabinetes de comunicación. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 10.2	Revisar la documentación antes de su publicación en la web e intranet institucional
RESPONSABLE	Subsecretaría. Gabinetes de comunicación. Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 10.3	Garantizar el uso no sexista del lenguaje en planes, estrategias, protocolos, guías o procedimientos elaborados por la conselleria
RESPONSABLE	Unidad de Igualdad
TEMPORIZACIÓN	Permanente

INDICADORES

OBJETIVO 1	Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres de manera transversal en toda la organización
Indicador 1.1	Nº Acciones de sensibilización realizadas
Indicador 1.2	% de planes, estrategias o protocolos que ha revisado la UI y han integrado la perspectiva de género

OBJETIVO 2	Integrar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo
Indicador 2.1	% medio de participación de mujeres en los OTS y comisiones de valoración
Indicador 2.2	% mujeres que ocupan puestos de libre designación
Indicador 2.3	% mujeres que se les deniega el aplazamiento prueba selectiva por embarazo o interrupción del embarazo

OBJETIVO 3	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la estructura directiva, así como en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación
Indicador 3.1	% mujeres que ocupan puestos directivos
Indicador 3.2	% mujeres en los órganos de negociación de las condiciones de trabajo

OBJETIVO 4	Disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres
Indicador 4.1	% de reducción de la brecha salarial de género

OBJETIVO 5	Disminuir las diferencias entre mujeres y hombres en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la corresponsabilidad
Indicador 5.1	Nº acciones de sensibilización sobre el ejercicio de la corresponsabilidad
Indicador 5.2	% hombres que solicitan permiso, excedencia, reducción de jornada u otras medidas de conciliación

OBJETIVO 6	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el entorno laboral.
Indicador 6.1	Nº exámenes de salud por riesgo en el embarazo y lactancia natural
Indicador 6.2	Nº Licencias por riesgo en el embarazo y lactancia natural
Indicador 6.3	Incidencia de los accidentes de trabajo y agresiones a profesionales

OBJETIVO 7	Prevenir y actuar con diligencia ante las situaciones de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo
Indicador 7.1	Nº trabajadoras que solicitan medidas de protección contra la violencia de género
Indicador 7.2	Nº casos de acoso sexual y por razón de sexo comunicados a la Unidad de Igualdad
Indicador 7.3	Nº acciones de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y del protocolo de movilidad de las trabajadoras en situación de violencia de género

OBJETIVO 8	Consolidar una oferta formativa en igualdad y en salud y género que contribuya a mejorar la gestión del desarrollo profesional
Indicador 8.1	Nº ediciones de cursos ofertados sobre igualdad de oportunidades, salud y género y violencia de género
Indicador 8.2	% hombres inscritos en cursos sobre igualdad de oportunidades
Indicador 8.3	% hombres inscritos en cursos sobre violencia de género

OBJETIVO 9	Incorporar la perspectiva de género en la investigación sanitaria y contribuir a la implementación de planes de igualdad en los institutos y fundaciones de investigación sanitaria
Indicador 9.1	Nº personas inscritas en el curso de investigación con perspectiva de género
Indicador 9.2	Nº acciones de sensibilización sobre la investigación en salud con perspectiva de género

OBJETIVO 10	Hacer uso de una comunicación escrita y visual que transmita valores de igualdad de mujeres y hombres alejándose de estereotipos y prejuicios sexistas
Indicador 10.1	Nº documentos revisados para adaptarse al uso no sexista del lenguaje
Indicador 10.2	Nº personas que se han inscrito en el curso de lenguaje inclusivo y no sexista

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este II Plan de Igualdad será de aplicación al personal empleado público que gestiona la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, con independencia de su relación jurídica.

VIGENCIA

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años contados a partir del día siguiente al de su publicación en el DOGV.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad ha sido la encargada de la elaboración del II Plan de Igualdad de la CSUSP. Su composición es paritaria, administración y organizaciones sindicales cuya representación está sujeta a la que mantiene en la Mesa Sectorial de Sanidad (SATSE, CCOO, UGT, CSIF, CESMCMV-SAE e Intersindical Salut-IV).

Será la responsable del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad y se regirá por lo establecido en su Reglamento de funcionamiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de las medidas del plan de igualdad se realizará de forma continua informando al menos una vez al año a la Comisión de Igualdad.

La evaluación del grado de ejecución de las medidas será anual y basada en el nivel de cumplimiento de los indicadores establecidos.

NORMATIVA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Resolución de 8 de noviembre de 2017, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la se ordena la publicación del protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género.
- Resolución de 15 de abril de 2021, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se ordena la publicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

ANEXO

1. Distribución por situación administrativa

Sobre la distribución del personal según la situación administrativa y a los efectos del plan de igualdad destacar los contratos/nombramientos en jornada reducida que son ocupados por mujeres en un 79,12%, unos 4 puntos por encima de su representatividad en la plantilla.

Situación Administrativa	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
INTERINO/A EN PLAZA VACANTE	15.498	79,18	4.075	20,82	19.573	32,03
SUSTITUCION	6.831	76,11	2.144	23,89	8.975	14,69
NOMBRAMIENTO PERSONAL ESTATUTARIO POR CONCURSO-OPOSICION/ OPOSICION/ CONCURSO	4.819	73,92	1.700	26,08	6.519	10,67
CONCURSO DE TRASLADOS	3.332	74,96	1.113	25,04	4.445	7,27
CONTRATO LABORAL TEMPORAL PARA LA FORMACION	2.023	65,68	1.057	34,32	3.080	5,04
INCORPORACION A PLAZA RESERVADA PERSONAL FIJO DEFINITIVO	1.715	74,79	578	25,21	2.293	3,75
ALTA PERSONAL LABORAL A EXTINGUIR	1.524	68,43	703	31,57	2.227	3,64
CAMBIO POR ORDEN INTERNA PERSONAL FIJO NO DEFINITIVO Y PERSONAL TEMPORAL	1.849	88,89	231	11,11	2.080	3,40
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL JEFATURAS	1.130	66,55	568	33,45	1.698	2,78
INCORPORACION A PLAZA RESERVADA PERSONAL FIJO NO DEFINITIVO Y PERSONAL TEMPORAL	1.338	92,79	104	7,21	1.442	2,36
EVENTUAL/FUNC. INTERINO/A PARA REDUCCION DE JORNADA	1.004	79,12	265	20,88	1.269	2,08
CAMBIO POR ORDEN INTERNA PERSONAL FIJO DEFINITIVO	1.022	82,22	221	17,78	1.243	2,03
EVENTUAL PARA ATENCION CONTINUADA	762	62,61	455	37,39	1.217	1,99
INTERINO/A EN PLAZA VACANTE POR PROMOCION INTERNA/MEJORA EMPLEO	770	75,94	244	24,06	1.014	1,66
COMISION DE SERVICIOS	425	68,00	200	32,00	625	1,02
NOMBRAMIENTO CONCURSO JEFATURAS SERVICIO Y SECCION ASISTENCIALES	158	28,68	393	71,32	551	0,90
PLAZA OBTENIDA POR CONCURSO/TRANSFERENCIA	334	70,17	142	29,83	476	0,78
ALTA INICIAL EN EL REGISTRO PUESTO FIJO	228	64,77	124	35,23	352	0,58
INTEGRACION PERSONAL FIJO DEFINITIVO	173	67,05	85	32,95	258	0,42

Situación Administrativa	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
SUSTITUCION POR PROMOCION INTERNA/MEJORA EMPLEO	160	66,67	80	33,33	240	0,39
NOMBRAMIENTO INTERINO/A EN PLAZA VACANTE (1/8/02)	147	68,06	69	31,94	216	0,35
INTEGRACION EN CUERPO Y/O ESCALA	112	54,63	93	45,37	205	0,34
EVENTUAL/FUNC. INTERINO/A PARA ACUMULACION DE TAREAS	138	67,65	66	32,35	204	0,33
COMISION DE SERVICIOS PERSONAL OTRAS ADMINISTRACIONES	118	64,13	66	35,87	184	0,30
REINGRESO CON DESTINO PROVISIONAL	111	65,68	58	34,32	169	0,28
NOMBRAMIENTO LIBRE DESIGNACION CARGOS DIRECTIVOS	47	48,45	50	51,55	97	0,16
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL CARGOS DIRECTIVOS	57	58,76	40	41,24	97	0,16
MODIFICACION FORMAL NOMBRAMIENTO A FUNCIONARIO/A INTERINO/A EN PLAZA VACANTE DEBIDO A CAMBIO CIRCUNSTANCIAS DEL PUESTO	44	81,48	10	18,52	54	0,09
NOMBRAMIENTO PERSONAL FUNCIONARIO POR OPOSICION/ CONCURSO-OPOSICION/ CONCURSO	27	69,23	12	30,77	39	0,06
MODIFICACION DE PLANTILLA	21	58,33	15	41,67	36	0,06
NOMBRAMIENTO PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO POR SENTENCIA JUDICIAL	31	96,88	1	3,13	32	0,05
REINGRESO CON DESTINO DEFINITIVO	22	78,57	6	21,43	28	0,05
ADSCRIPCION PLAZA VINCULADA PERSONAL OTRAS ADMINISTRACIONES	10	41,67	14	58,33	24	0,04
NOMBRAMIENTO LIBRE DESIGNACION JEFATURAS	12	52,17	11	47,83	23	0,04
ADSCRIPCION PROVISIONAL	8	42,11	11	57,89	19	0,03
TRANSFERENCIA PERSONAL FIJO DEFINITIVO	14	82,35	3	17,65	17	0,03
TRANSFERENCIA PERSONAL FIJO NO DEFINITIVO Y PERSONAL TEMPORAL	12	80,00	3	20,00	15	0,02
ALTA POR MODIF PLANT PERS TEMP/ FIJO SIN PLAZA PRO	9	75,00	3	25,00	12	0,02
CONTRATO LABORAL ESPECIAL ALTA DIRECCION	8	66,67	4	33,33	12	0,02
MODIFICACION FORMAL NOMBRAMIENTO A FUNCIONARIO/A INTERINO/A EN PLAZA RESERVADA DEBIDO A CAMBIO CIRCUNSTANCIAS DEL PUESTO	7	77,78	2	22,22	9	0,01
NOMB INT EN PLAZA VAC POR PROM INT TEMP (1/8/02)	4	44,44	5	55,56	9	0,01
INCORPORACION TRAS CESE EN JEFATURA PERSONAL LABORAL A EXTINGUIR	2	50,00	2	50,00	4	0,01
ALTA PERSONAL LABORAL TEMPORAL	2	66,67	1	33,33	3	0,00
EVENTUAL/FUNC. INTERINO/A PARA ACUMULACION DE TAREAS POR PROMOCION INTERNA/MEJORA EMPLEO	2	66,67	1	33,33	3	0,00

Situación Administrativa	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
NOMBRAMIENTO TEMPORAL EN PLAZA RESERVADA (1/8/02)	1	33,33	2	66,67	3	0,00
INTEGRACION PERSONAL FIJO NO DEFINITIVO Y PERSONAL TEMPORAL	1	50,00	1	50,00	2	0,00
NOMB TEMP PLAZA RESERVADA PROM INT TEMP (1/8/02)		0,00	2	100,00	2	0,00
TRASLADO FORZOSO CON CAMBIO LOCALIDAD POR SANCION PERSONAL FIJO DEFINITIVO	1	50,00	1	50,00	2	0,00
EVENTUAL PARA ATENCION CONTINUADA POR PROMOCION INTERNA	1	100,00		0,00	1	0,00
LABORAL TEMPORAL EN PLAZA VACANTE		0,00	1	100,00	1	0,00
MODIFICACION DE PLANTILLA DE PERSONAL FIJO NO DEFINITIVO O PERSONAL TEMPORAL	1	100,00		0,00	1	0,00
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

2. Plantilla de servicios centrales y territoriales

Cuerpo/Escala	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
CUERPO ENFERMERO/A INSPECTOR/A SERV. SANIT. (A2-S02)	35	74,5	12	25,5	47	15,41
ESCALA INSPECTOR/A MEDICO/A SERV. SANIT. (A1-S02-01)	30	75,0	10	25,0	40	13,11
ESCALA MEDICOS/AS ADM. SANITARIA Y SALUD PUBL. (A1-S03-01)	29	78,4	8	21,6	37	12,13
ESCALA ENFERMEROS/AS GEST. SANIT. Y SALUD PUBL. (A2-S03-01)	32	91,4	3	8,6	35	11,48
CUERPO SUPERIOR ADM. GENERAL SANITARIA (A1-S01)	18	62,1	11	37,9	29	9,51
ESCALA FARMACEUTICOS/AS ADM. SANIT. Y SAL. PUBL. (A1-S03-02)	21	91,3	2	8,7	23	7,54
ESCALA LABORATORIO ANALISIS QUIMICO (A1-S03-06)	9	64,3	5	35,7	14	4,59
CUERPO ESPECIALISTA SALUD PUBLICA (C1-S02)	10	83,3	2	16,7	12	3,93
ESCALA INSPECTOR/A FARMACEUTICO/A SERV. SANIT. (A1-S02-02)	7	77,8	2	22,2	9	2,95
ESCALA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LABORATORIO (A2-S03-02)	7	77,8	2	22,2	9	2,95
CUERPO AUXILIAR SALUD PUBLICA (C2-S02)	5	62,5	3	37,5	8	2,62
ESCALA ANALISIS EPIDEMIOLOGICOS Y ESTAD. SANIT. (A1-S03-08)	2	25,0	6	75,0	8	2,62
ESCALA SEGURIDAD ALIMENTARIA (A1-S03-03)	8	100,0	0	0,0	8	2,62
ESCALA VETERINARIOS/AS SALUD PUBLICA (A1-S03-07)	4	66,7	2	33,3	6	1,97

ESCALA SANIDAD AMBIENTAL (A1-S03-04)	3	60,0	2	40,0	5	1,64
CUERPO ADMINISTRATIVO GESTION SANITARIA (C1-S01)	4	100,0	0	0,0	4	1,31
ESCALA LABORATORIO ANALISIS MICROBIOLOGICO (A1-S03-05)	4	100,0	0	0,0	4	1,31
CUERPO AUXILIAR GESTION SANITARIA (C2-S01)	2	100,0	0	0,0	2	0,66
CUERPO GESTION ADM. GENERAL SANITARIA (A2-S01)	1	50,0	1	50,0	2	0,66
ESCALA SANIDAD AMBIENTAL (A2-S03-03)	2	100,0	0	0,0	2	0,66
CUERPO SUBALTERNO/A GESTION SANITARIA (APF-S01)	1	100,0	0	0,0	1	0,33
Total	234	76,7	71	23,3	305	100

3. Distribución por centro de gestión

Centro de Gestión	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA-LA FE	6.270	78,33	1.735	21,67	8.005	13,10
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALICANTE-HOSPITAL GENERAL	3.462	73,47	1.250	26,53	4.712	7,71
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA-CLINICO-MALVARROSA	3.388	76,29	1.053	23,71	4.441	7,27
DEPARTAMENTO DE SALUD DE CASTELLON	2.786	78,61	758	21,39	3.544	5,80
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA-DOCTOR PESET	2.625	76,82	792	23,18	3.417	5,59
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA-ARNAU-LLIRIA	2.417	76,56	740	23,44	3.157	5,17
DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA RIBERA	2.199	74,17	766	25,83	2.965	4,85
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELCHE-HOSPITAL GENERAL	2.068	75,20	682	24,80	2.750	4,50
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALICANTE-SANT JOAN	1.838	73,14	675	26,86	2.513	4,11
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELDA	1.847	75,48	600	24,52	2.447	4,00
DEPARTAMENTO DE SALUD DE XATIVA-ONTINYENT	1.743	75,00	581	25,00	2.324	3,80
DEPARTAMENTO DE SALUD DE GANDIA	1.502	78,52	411	21,48	1.913	3,13
DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA MARINA BAIXA	1.342	71,27	541	28,73	1.883	3,08
DEPARTAMENTO DE SALUD DE SAGUNTO	1.467	79,00	390	21,00	1.857	3,04
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ORIHUELA	1.330	72,80	497	27,20	1.827	2,99
DEPARTAMENTO DE SALUD DE TORREVIEJA	1.271	70,22	539	29,78	1.810	2,96
DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA PLANA	1.375	77,86	391	22,14	1.766	2,89
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALCOY	1.258	76,06	396	23,94	1.654	2,71
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA-HOSPITAL GENERAL	1.135	77,37	332	22,63	1.467	2,40
DEPARTAMENTO DE SALUD DE VINAROS	878	77,15	260	22,85	1.138	1,86
DEPARTAMENTO DE SALUD DE REQUENA	585	78,42	161	21,58	746	1,22
SERVICIO DE EMERGENCIAS SANITARIAS DE LA CV	360	49,32	370	50,68	730	1,19
CENTRO DE TRANSFUSION DE LA COMUNITAT VALENCIANA	296	70,48	124	29,52	420	0,69
HOSPITAL DR. MOLINER DE SERRA	273	77,12	81	22,88	354	0,58
SS CC CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PUBLICA	226	69,97	97	30,03	323	0,53
HOSPITAL LA MAGDALENA DE CASTELLON	248	77,02	74	22,98	322	0,53
HOSPITAL SAN VICENTE DEL RASPEIG	238	74,61	81	25,39	319	0,52
HOSPITAL LA PEDRERA DE DENIA	210	75,81	67	24,19	277	0,45
HOSPITAL PADRE JOFRE DE VALENCIA	208	79,09	55	20,91	263	0,43
DEPARTAMENTO DE SALUD DE DENIA	149	74,13	52	25,87	201	0,33
DEPARTAMENTO DE SALUD DE MANISES	119	67,61	57	32,39	176	0,29
SALUD PUBLICA DE VALENCIA I	95	73,64	34	26,36	129	0,21
SALUD PUBLICA DE CASTELLON	79	71,82	31	28,18	110	0,18
SALUD PUBLICA DE ALICANTE II	75	76,53	23	23,47	98	0,16

Centro de Gestión	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELCHE-CREVILLENTE	68	78,16	19	21,84	87	0,14
SALUD PUBLICA DE ALZIRA	50	65,79	26	34,21	76	0,12
DIRECCION TERRITORIAL VALENCIA	52	70,27	22	29,73	74	0,12
SALUD PUBLICA DE ORIHUELA	38	64,41	21	35,59	59	0,10
SALUD PUBLICA DE MANISES	29	55,77	23	44,23	52	0,09
SERVICIO DE EMERGENCIAS SANITARIAS ALICANTE	23	44,23	29	55,77	52	0,09
SALUD PUBLICA DE XATIVA	29	58,00	21	42,00	50	0,08
SALUD PUBLICA DE ELDA	30	62,50	18	37,50	48	0,08
SALUD PUBLICA DE TORRENT	31	64,58	17	35,42	48	0,08
SALUD PUBLICA DE DENIA	35	74,47	12	25,53	47	0,08
DIRECCION TERRITORIAL ALICANTE	27	60,00	18	40,00	45	0,07
SALUD PUBLICA DE GANDIA	33	73,33	12	26,67	45	0,07
SALUD PUBLICA DE VALENCIA II	32	71,11	13	28,89	45	0,07
SALUD PUBLICA DE ELCHE	32	74,42	11	25,58	43	0,07
SALUD PUBLICA DE ALCOY	32	76,19	10	23,81	42	0,07
SALUD PUBLICA DE BENICARLO	27	67,50	13	32,50	40	0,07
SALUD PUBLICA DE BENIDORM	25	65,79	13	34,21	38	0,06
SERVICIO DE EMERGENCIAS SANITARIAS VALENCIA	24	70,59	10	29,41	34	0,06
SALUD PUBLICA DE UTIEL	27	84,38	5	15,63	32	0,05
DIRECCION TERRITORIAL CASTELLON	20	68,97	9	31,03	29	0,05
SALUD PUBLICA DE SAGUNTO	17	77,27	5	22,73	22	0,04
SALUD PUBLICA DE ALICANTE I	12	80,00	3	20,00	15	0,02
SERVICIO DE EMERGENCIAS SANITARIAS CASTELLON	4	33,33	8	66,67	12	0,02
SALUD PUBLICA DE CATARROJA	6	85,71	1	14,29	7	0,01
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

4. Convocatorias selección de puestos personal estatutario. OPE 2014, 2015, 2016

Categoría	Admitidas/os	Presentadas/os	% Presentadas/os	
			Mujeres	Hombres
ENFERMERA/O OBSTÉTRICO-GINECOLÓGICA	915	654	93,00%	7,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	658	441	91,00%	9,00%
TEC.CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	20.755	17.962	90,37%	9,63%
TEC. ESPECIALISTA ANATOMÍA PATOLÓGICA	555	421	85,98%	14,02%
TEC. E. LABORATORIO	3.259	2.643	85,58%	14,42%
T.E. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	549	455	85,00%	15,00%

Categoría	Admitidas/os	Presentadas/os	% Presentadas/os	
			Mujeres	Hombres
ENFERMERA/O	25.644	19.590	84,74%	15,26%
ENFERMERO/A SALUD PÚBLICA	1.128	705	84,60%	15,40%
FISIOTERAPEUTA	2.199	1.693	84,00%	16,00%
F.E. PSICOLOGÍA CLÍNICA	221	171	83,13%	16,87%
PEDIATRA DE E.A.P.	475	426	82,16%	17,84%
F.E. PEDIATRÍA	394	353	81,87%	18,13%
F.E. OSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	325	286	80,07%	19,93%
F.E. CIRUGÍA PEDIÁTRICA	27	25	80,00%	20,00%
FARMACÉUTICO/A SALUD PÚBLICA	658	416	79,33%	20,67%
F.E. HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA	135	122	77,04%	22,96%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A F.A.	29.881	21.045	75,30%	25,70%
MÉDICO/A HOSPITALIZACIÓN A DOMICILIO	168	127	74,55%	25,45%
ADMINISTRATIVO/A F.A.	1.347	1.030	74,00%	26,00%
F.E. OFTALMOLOGÍA	152	133	73,68%	26,32%
F.E. APARATO DIGESTIVO	153	143	73,43%	26,57%
ODONTÓLOGO/A EAP	488	371	72,56%	27,44%
TEC. ESPECIALISTA RADIODIAGNÓSTICO	2.768	2.229	72,37%	27,63%
T.E. RADIOTERAPIA	333	209	72,00%	28,00%
F.E. NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	57	51	70,83%	29,17%
MÉDICO/A SALUD PÚBLICA	213	154	70,78%	29,22%
F.E. REUMATOLOGÍA	52	44	68,18%	31,82%
GESTIÓN FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	442	365	67,67%	32,33%
VETERINARIO/A SALUD PÚBLICA	658	447	67,11%	32,89%
F.E. ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	430	385	67,00%	33,00%
F.E. PSIQUIATRÍA	239	202	66,83%	33,17%
ENFERMERA/O SAMU	531	473	65,97%	34,03%
F.E. ONCOLOGÍA MÉDICA	104	98	65,30%	34,70%
MÉDICO/A URGENCIA HOSPITALARIA	558	485	65,15%	34,85%
F.E. NEFROLOGÍA	125	110	63,64%	36,36%
TEC. FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	213	180	63,33%	36,67%
MÉDICO/A DE FAMILIA DE EAP	2.768	2.214	63,00%	37,00%
CELADOR/A	31.852	21.034	61,71%	38,29%
F.E. MEDICINA INTENSIVA	226	192	61,46%	38,54%
F.E. RADIODIAGNÓSTICO	261	220	60,90%	39,10%
F.E. NEUROLOGIA	130	111	60,36%	39,64%
F.E. MEDICINA INTERNA	315	281	59,79%	40,21%
F.E. MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	39	32	56,25%	43,75%
MEDICO/A SAMU	259	226	53,54%	46,46%
F.E. CIRUGÍA GENERAL - APARATO DIGESTIVO	241	230	53,47%	46,53%
F.E. MEDICINA NUCLEAR	35	30	53,34%	46,66%
F.E. ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR	32	30	46,66%	53,34%

Categoría	Admitidas/os	Presentadas/os	% Presentadas/os	
			Mujeres	Hombres
F.E. CARDIOLOGÍA	156	146	44,52%	55,48%
F.E. UROLOGÍA	86	80	42,50%	57,50%
F.E. CIRUGÍA ORTOPÉDICA/TRAUMATOLOGÍA	232	210	40,00%	60,00%
F.E. NEUROCIRUGÍA	34	31	38,70%	61,30%
ANALISTA PROGRAMADOR/A	632	391	32,00%	68,00%
INGENIERO/A DE APLICACIONES Y SISTEMAS	314	203	30,40%	69,60%
TÉCNICO/A DE INFORMÁTICA	588	348	16,00%	84,00%
TÉCNICO/A EMERGENCIAS SANITARIAS	704	535	14,00%	86,00%
Total	135.713	101.188	76,07%	23,93%
CELADOR/A SENTENCIA	7.666	2.914	73,59%	25,41%

5. Convocatorias selección de puestos personal estatutario y funcionario. OPE consolidación de 2017, 2018 y estabilización 2019

Categoría	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Alergología	45	76,27	14	23,73	59	28	68,29	13	31,71	41
Análisis clínicos	185	68,27	86	31,73	271	134	70,53	57	30,00	190
Anatomía patológica	72	76,60	22	23,40	94	52	70,27	22	29,73	74
Anestesiología y reanimación (19)	315	66,60	158	33,40	473	265	67,26	129	32,74	394
Angiología y cirugía vascular	18	52,94	16	47,06	34	17	53,13	15	46,88	32
Aparato digestivo	133	71,12	54	28,88	187	114	73,08	42	26,92	156
Bioquímica clínica	55	70,51	23	29,49	78	31	67,39	15	32,61	46
Cardiología (19)	104	50,00	104	50,00	208	89	50,86	86	49,14	175
Cirugía cardiovascular	17	41,46	24	58,54	41	9	45,00	11	55,00	20
Cirugía general y del aparato digestivo	167	56,04	131	43,96	298					
Cirugía maxilofacial	25	56,82	19	43,18	44	17	53,13	15	46,88	32
Cirugía ortopédica y traumatología	103	39,46	158	60,54	261	97	41,81	135	58,19	232
Cirugía pediátrica	19	76,00	6	24,00	25	14	77,78	4	22,22	18
Cirugía plástica y reparadora	14	36,84	24	63,16	38	12	37,50	20	62,50	32
Cirugía torácica	4	23,53	13	76,47	17	0	0,00	11	100,00	11
Dermatología mq y venereología	68	67,33	33	32,67	101	48	71,64	19	28,36	67
Endocrinología y nutrición	69	66,35	35	33,65	104	51	64,56	28	35,44	79
Farmacia hospitalaria	219	74,24	76	25,76	295	152	74,51	52	25,49	204
Geriatría	14	77,78	4	22,22	18	9	69,23	4	30,77	13
Hematología y hemoterapia	130	72,22	50	27,78	180	101	70,63	42	29,37	143
Inmunología	12	60,00	8	40,00	20	3	42,86	4	57,14	7
Medicina física y rehabilitación	91	70,54	38	29,46	129	80	72,73	30	27,27	110

Categoría	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Medicina intensiva	143	61,64	89	38,36	232	126	62,69	75	37,31	201
Medicina interna	208	63,61	119	36,39	327	164	63,08	96	36,92	260
Medicina nuclear	18	43,90	23	56,10	41	12	46,15	14	53,85	26
Medicina preventiva y salud pública	28	60,87	18	39,13	46	19	55,88	15	44,12	34
Microbiología y parasitología	112	73,20	41	26,80	153	90	72,58	34	27,42	124
Nefrología	93	66,91	46	33,09	139	72	70,59	30	29,41	102
Neumología	90	64,29	50	35,71	140	76	63,33	44	36,67	120
Neurocirugía	18	40,91	26	59,09	44	11	35,48	20	64,52	31
Neurofisiología clínica	46	71,88	18	28,13	64	42	80,77	10	19,23	52
Neurología	90	60,81	58	39,19	148	70	58,33	50	41,67	120
Obstetricia y ginecología	322	83,85	62	16,15	384	265	85,21	46	14,79	311
Oftalmología	142	66,67	71	33,33	213	122	68,93	55	31,07	177
Oncología médica	80	72,07	31	27,93	111	66	70,21	28	29,79	94
Oncología radioterápica	41	67,21	20	32,79	61	28	63,64	16	36,36	44
Otorrinolaringología (19)	75	62,50	45	37,50	120	66	61,11	42	38,89	108
Pediatría	386	80,75	92	19,25	478	296	79,57	76	20,43	372
Psicología clínica	225	83,33	45	16,67	270	164	82,41	35	17,59	199
Psiquiatría	201	69,79	87	30,21	288	130	63,73	74	36,27	204
Radiodiagnóstico	139	55,60	111	44,40	250	118	56,73	90	43,27	208
Radiofarmacia	12	80,00	3	20,00	15	8	80,00	2	20,00	10
Radiofísica hospitalaria	24	41,38	34	58,62	58	18	46,15	21	53,85	39
Reumatología	34	72,34	13	27,66	47	29	70,73	12	29,27	41
Urología	63	49,22	65	50,78	128	50	47,17	56	52,83	106
Ingeniero/a de aplicaciones y sistemas	78	29,77	184	70,23	262					
Técnico/a superior de psicología y ergonomía del trabajo	89	58,55	63	41,45	152	64	56,14	50	43,86	114
Técnico/a función administrativa	589	68,57	270	31,43	859					
Técnico/a superior de seguridad en el trabajo	76	55,07	62	44,93	138	52	54,17	44	45,83	96
Farmacéutico/a área de salud	304	77,55	88	22,45	392	159	79,50	41	20,50	200
Médico/a conductas adictivas	21	46,67	24	53,33	45	15	46,88	17	53,13	32
Médico/a de familia E.A.P. (19)	1.418	72,05	550	27,95	1.968					
Médico/a del trabajo	35	64,81	19	35,19	54	22	68,75	10	31,25	32
Médico/a documentación clínica y admisión	49	59,04	34	40,96	83	24	61,54	15	38,46	39
Médico/a equipo móvil	22	59,46	15	40,54	37	19	70,37	8	29,63	27
Médico/a S.A.M.U.	134	57,51	99	42,49	233	100	55,56	80	44,44	180
Médico/a unidad corta estancia	68	66,67	34	33,33	102					
Médico/a unidad hospitalización domicilio	117	73,13	43	26,88	160	91	75,21	30	24,79	121
Médico/a urgencia hospitalaria (19)	389	67,53	187	32,47	576					
Odontólogo/a	353	73,54	127	26,46	480					
Pediatra E.A.P. (19)	261	83,92	50	16,08	311					
Analista programador y de sistemas	96	29,00	235	71,00	331					
Trabajador/a social (19)	1.378	90,30	148	9,70	1.526	826	91,17	80	8,83	906
Gestión función administrativa	1.301	72,44	495	27,56	1.796					
Dietista-nutricionista (19)	449	82,23	97	17,77	546					

Categoría	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermero/a especialista en salud mental	117	85,40	20	14,60	137					
Enfermero/a especialista familiar y comunitaria	193	86,55	30	13,45	223					
Enfermero/a especialista obstétrico/ginecológica	1.056	93,62	72	6,38	1.128					
Enfermero/a II.SS. (19)	20.617	84,07	3.906	15,93	24.523					
Enfermero/a S.A.M.U.	496	69,76	215	30,24	711					
Fisioterapeuta	2.056	69,23	914	30,77	2.970					
Logopeda	345	95,04	18	4,96	363					
Óptico/a-optometrista	526	79,34	137	20,66	663					
Terapeuta ocupacional	398	90,66	41	9,34	439					
Celador/a										
Administrativo/a	6.159	77,89	1.748	22,11	7.907					
Técnico/a de informática	66	16,42	336	83,58	402					
Técnico/a de mantenimiento	13	3,54	354	96,46	367					
Técnico/a intermedio en prevención de riesgos laborales	151	58,53	107	41,47	258					
Higienista dental (19)	558	90,73	57	9,27	615					
Técnico/a especialista anatomía patológica	514	87,56	73	12,44	587					
Técnico/a especialista en Docum. Sanitaria (19)	567	86,17	91	13,83	658					
Técnico/a especialista laboratorio (19)	2.923	84,55	534	15,45	3.457					
Técnico/a especialista medicina nuclear	128	68,82	58	31,18	186					
Técnico/a especialista radiodiagnóstico (19)	1.859	72,19	716	27,81	2.575					
Técnico/a especialista radioterapia	242	71,81	95	28,19	337					
Auxiliar administrativo/a (19)	20.212	76,42	6.237	23,58	26.449					
Gobernante/a	314	73,71	112	26,29	426					
Auxiliar de farmacia (19)	1.109	87,32	161	12,68	1.270					
Técnico/a cuidados auxiliar de enfermería	16.920	89,71	1.941	10,29	18.861					
Médicos/as administración sanitaria										
Farmacéuticos/as administración sanitaria	225	79,23	59	20,77	284					
Médicos/as de salud pública	113	70,19	48	29,81	161					
Farmacéuticos/as de salud pública	273	79,13	72	20,87	345					
Seguridad alimentaria										
Laboratorio análisis microbiológico	118	80,82	28	19,18	146					
Laboratorio de análisis químico										
Veterinarios/as de salud pública										
Análisis epidemiológicos y estadísticas sanitarias	14	53,85	12	46,15	26					
Médico/a inspector/a de servicios sanitarios	45	63,38	26	36,62	71					

Categoría	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Superior de Gestión Admon. Sanitaria										
Enfermeros/as de salud pública										
Seguridad alimentaria y laboratorio										
Enfermero/a de Inspector/a Servicios Sanitarios										
Especialistas en Salud Pública										
Auxiliar de Gestión Sanitaria										
Total	90.023	79,44	23.305	20,56	113.328	4.737	69,60	2.070	30,41	6.806

6. Convocatorias selección de puestos personal funcionario. Consolidación 2017

CATEGORIA	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
INSPECTOR/A FARMACÉUTICO/A DE SERVICIOS SANITARIOS	112	81,16	26	18,84	138	49	83,05	10	16,95	59
FARMACÉUTICO/A DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	78	78,79	21	21,21	99	43	79,63	11	20,37	54
LABORATORIO ANÁLISIS MICROBIOLÓGICO	62	77,50	18	22,50	80	24	82,76	5	17,24	29
SEGURIDAD ALIMENTARIA	241	79,28	63	20,72	304	138	81,18	32	18,82	170
INSPECTOR/A MÉDICO/A DE SERVICIOS SANITARIOS	68	63,55	39	36,45	107	38	65,52	20	34,48	58
MÉDICO/A DE SALUD PÚBLICA	97	70,29	41	29,71	138	60	74,07	21	25,93	81
MÉDICO/A DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	20	62,50	12	37,50	32	13	81,25	3	18,75	16
VETERINARIO/A DE SALUD PÚBLICA	351	72,22	135	27,78	486	220	72,13	85	27,87	305
ENFERMERO/A INSPECTOR/A DE SERVICIOS SANITARIOS	220	81,18	51	18,82	271	90	83,33	18	16,67	108
ENFERMERO/A DE SALUD PÚBLICA	308	83,24	62	16,76	370	110	81,48	25	18,52	135
SANIDAD AMBIENTAL	119	73,46	43	26,54	162	49	74,24	17	25,76	66
SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LABORATORIO	178	78,41	49	21,59	227	83	81,37	19	18,63	102

CATEGORIA	P. ADMITIDAS					P. PRESENTADAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
SUPERIOR DE GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	67	75,28	22	24,72	89	15	71,43	6	28,57	21
ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA	246	73,65	88	26,35	334	80	74,07	28	25,93	108
ADMINISTRATIVO/A GESTIÓN SANITARIA	2.797	77,20	826	22,80	3.623	827	78,31	229	21,69	1.056
AUXILIAR GESTIÓN SANITARIA	5.164	78,04	1.453	21,96	6.617	1.616	80,00	404	20,00	2.020
AUXILIAR DE SALUD PÚBLICA	1.230	78,05	346	21,95	1.576	306	80,53	75	19,74	380
SUBALTERNO/A GESTIÓN SANITARIA	2.194	71,10	892	28,90	3.086	695	73,23	254	26,77	949
Total	13.552	76,40	4.187	23,60	17.739	4.456	77,94	1262	22,07	5.717

7. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2016

Cuerpo/ Escala	Personas Presentadas			% Obtienen Destino/Presentadas	
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
F.E. Psicología Clínica	61	48	13	64,58%	76,92%

8. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2017

Los datos del conjunto de procesos de provisión ya finalizados confirman el incremento de la feminización en la mayoría de las categorías profesionales.

Cuerpo/ Escala	Personas Presentadas			% Obtienen Destino	
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Analista Programador de Sistemas	20	7	13	100,0	92,3
F.E. Bioquímica Clínica	4	2	2	100,0	50,0
F.E. Urología	21	1	20	100,0	85,0
Odontólogo/a EAP	18	9	9	100,0	88,9
Técnico/a de Informática	8	3	5	100,0	80,0
Administrativo/a Función Administrativa	31	23	8	91,3	100,0
Técnico/a Especialista Laboratorio	45	37	8	86,5	87,5
F.E. Obstetricia y Ginecología	49	28	21	85,7	85,7

Cuerpo/ Escala	Personas Presentadas			% Obtienen Destino	
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
F.E. Cardiología	27	12	15	83,3	46,7
F.E. Neurología	23	12	11	83,3	72,7
Enfermera/o Obstétrico-Ginecológica/o	87	81	6	82,7	33,3
F.E. Psiquiatría	34	17	17	82,4	64,7
F.E. Anestesiología y Reanimación	70	38	32	81,6	71,9
Pediatra EAP	144	119	25	81,5	76,0
F.E. Hematología y Hemoterapia	15	10	5	80,0	40,0
F.E. Medicina Intensiva	23	10	13	80,0	69,2
F.E. Oftalmología	22	10	12	80,0	75,0
Médico/a U. Hospitalización Domicilio	8	5	3	80,0	100,0
Médico/a de Familia EAP	410	254	156	79,1	76,9
Gestión de la función administrativa	28	13	15	76,9	93,3
Fisioterapeuta	42	34	8	76,5	87,5
Enfermera/o SAMU	31	20	11	75,0	36,4
F.E. Cirugía Ortopédica y Traumatología	47	12	35	75,0	65,7
Médico/a SAMU	15	8	7	75,0	100,0
Enfermera/o	1125	888	237	74,3	57,1
Trabajador/a Social	45	42	3	73,8	100,0
T.E. Anatomía Patológica	11	11	0	72,7	0,0
Auxiliar Administrativo/a F.A	397	329	68	72,6	58,8
F.E. Oncología Médica	13	7	6	71,4	83,3
F.E. Microbiología y Parasitología	15	10	5	70,0	40,0
T.E. Radiodiagnóstico	54	36	18	69,4	88,9
F.E. Nefrología	8	3	5	66,7	60,0
F.E. Reumatología	7	3	4	66,7	75,0
Técnico/a Función Administrativa	19	9	10	66,7	60,0
F.E. Psicología Clínica	61	48	13	64,6	76,9
F.E. Otorrinolaringología	27	14	13	64,3	69,2
F.E. Análisis Clínicos	15	11	4	63,6	100,0
TCAE	593	574	19	61,9	73,7
F.E. Cirugía Gral. y Aparato Digestivo	45	13	32	61,5	75,0
F.E. Medicina Interna	36	23	13	60,9	76,9
Celador/a	476	276	200	60,5	27,0
F.E. Neurofisiología Clínica	8	5	3	60,0	100,0
F.E. Neumología	21	12	9	58,3	55,6
F.E. Medicina Física y Rehabilitación	26	23	3	56,5	33,3
Medico/a Urgencia Hospitalaria	33	16	17	56,3	88,2
F.E. Anatomía Patológica	22	13	9	53,9	44,4

Cuerpo/ Escala	Personas Presentadas			% Obtienen Destino	
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
F.E. Pediatría	28	15	13	53,3	84,6
F.E. Cirugía Cardiovascular	3	2	1	50,0	100,0
F.E. Endocrinología y Nutrición	14	8	6	50,0	100,0
Ingeniero/a Aplicaciones y Sistemas	12	2	10	50,0	90,0
F.E. Farmacia Hospitalaria	29	21	8	47,6	50,0
F.E. Dermatología M-Q y Venereología	16	7	9	42,9	55,6
F.E. Aparato Digestivo	27	8	19	37,5	84,2
F.E. Radiodiagnóstico	28	11	17	27,3	88,2
F.E. Medicina Preventiva y S. Pública	6	4	2	25,0	100,0
F.E. Alergología	8	5	3	20,0	100,0
F.E. Angiología y Cirugía Vasular	1	0	1	0,0	100,0
F.E. Cirugía Maxilofacial	2	0	2	0,0	100,0
F.E. Cirugía Pediátrica	2	0	2	0,0	100,0
F.E. Cirugía Plástica y Reparadora	0	0	0	0,0	0,0
F.E. Cirugía Torácica	1	0	1	0,0	100,0
F.E. Geriátrica	1	0	1	0,0	100,0
F.E. Inmunología	0	0	0	0,0	0,0
F.E. Medicina Nuclear	0	0	0	0,0	0,0
F.E. Neurocirugía	1	0	1	0,0	100,0
F.E. Oncología Radioterápica	4	1	3	0,0	33,3
F.E. Radiofarmacia	0	0	0	0,0	0,0
F.E. Radiofísica Hospitalaria	2	0	2	0,0	50,0
Técnico/a de Emergencias Sanitarias	3	0	3	0,0	66,7
T.E. Documentación Sanitaria	0	0	0	0,0	0,0
T.E. Radioterapia	0	0	0	0,0	0,0
Total	4.421	3.179	1.242	70,84%	62,96%

9. Provisión de puestos de trabajo de salud pública. Año 2020

Cuerpo/ Escala	Personas Presentadas			% Obtienen Destino/ Presentadas	
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Médico/a de Salud Pública	12	6	6	100	83,3
Enfermera/o de Salud Pública	17	13	4	76,9	100
Veterinario/a de Salud Pública	51	23	28	65,2	82,1

Farmacéutico/a de Salud Pública	1	1	0	0	0
Total	81	43	38	72,1	84,2

10. Procesos de promoción interna temporal

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIVO/A	141	71,57	56	28,43	197
ANALISTA PROGRAMADOR/A Y DE SISTEMAS	4	26,67	11	73,33	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	168	79,62	43	20,38	211
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A ESPECIALISTA	11	64,71	6	35,29	17
AUXILIAR FARMACIA	5	100,00			5
AUXILIAR GESTION	1	100,00			1
CALEFACTOR/A			1	100,00	1
CELADOR/A ATENCION DIRECTA ENFERMO/A	1	100,00			1
CELADOR/A QUIROFANOS, PSIQUICOS/AS, PARAPLEJICOS/AS			1	100,00	1
CELADOR/A SERVICIOS ESPECIALES	1	50,00	1	50,00	2
COCINERO/A			1	100,00	1
CONDUCTOR/A EQUIPO MOVIL			1	100,00	1
CONDUCTOR/A VEHICULO ESPECIAL			8	100,00	8
CONTROLADOR/A SUMINISTROS			2	100,00	2
ELECTRICISTA			2	100,00	2
EMPLEADO/A LAVANDERIA			1	100,00	1
ENFERMERO/A CON.EXT./II.AA.	10	100,00			10
ENFERMERO/A E.A.P.	36	92,31	3	7,69	39
ENFERMERO/A EQUIPO MOVIL	1	100,00		0,00	1
ENFERMERO/A ESPECIAL. OBSTETRICOGINECOLOGICA E.A.P.	15	93,75	1	6,25	16
ENFERMERO/A ESPECIALISTA DEL TRABAJO	1	100,00			1
ENFERMERO/A ESPECIALISTA FAMILIAR Y COMUNITARIA E.A.P.	5	100,00			5
ENFERMERO/A ESPECIALISTA OBSTETRICOGINECOLOGICA	28	87,50	4	12,50	32
ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	8	72,73	3	27,27	11
ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL E.A.P.	6	75,00	2	25,00	8
ENFERMERO/A S.A.M.U.	7	43,75	9	56,25	16
ENFERMERO/A SERVICIOS ESPECIALES	29	87,88	4	12,12	33
ENFERMERO/A UND. HOSP./SS.CC.	75	88,24	10	11,76	85
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	38	62,30	23	37,70	61
FISIOTERAPEUTA	16	66,67	8	33,33	24
FISIOTERAPEUTA E.A.P.	13	72,22	5	27,78	18

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
FONTANERO/A			1	100,00	1
GESTION FUNCION ADMINISTRATIVA	25	59,52	17	40,48	42
GOBERNANTE/A	6	66,67	3	33,33	9
HIGIENISTA DENTAL	2	100,00			2
INGENIERO/A DE APLICACIONES Y SISTEMAS	2	22,22	7	77,78	9
INGENIERO/A TECNICO/A			4	100,00	4
JEFE/A NEGOCIADO INSPECCION FARMACEUTICA	1	100,00			1
JEFE/A SECCION INSPECCION SERVICIOS SANITARIOS	1	100,00			1
LOCUTOR/A C.I.C.U.	1	50,00	1	50,00	2
LOGOPEDA	1	100,00			1
MECANICO/A			1	100,00	1
MEDICO/A C.P.F.	1	100,00			1
MEDICO/A DOCUMENTACION CLINICA Y ADMISION	1	33,33	2	66,67	3
MEDICO/A EQUIPO MOVIL	1	50,00	1	50,00	2
MEDICO/A FAMILIA E.A.P.	9	39,13	14	60,87	23
MEDICO/A S.A.M.U.	4	80,00	1	20,00	5
MEDICO/A TRABAJO	1	50,00	1	50,00	2
MEDICO/A UNIDAD HOSPITALIZACION DOMICILIO	3	75,00	1	25,00	4
MEDICO/A URGENCIA HOSPITALARIA	1	20,00	4	80,00	5
ODONTOLOGO/A	1	100,00			1
OPTICO/A-OPTOMETRISTA	1	100,00			1
PERIODISTA	2	100,00			2
PROFESOR/A LOGOFONIA Y LOGOPEDIA	1	100,00			1
TECNICO/A CUIDADOS AUX. ENFERM. CON.EXT./II.AA.	3	100,00			3
TECNICO/A CUIDADOS AUX. ENFERM. SERVICIOS ESPECIALES	10	100,00			10
TECNICO/A CUIDADOS AUX. ENFERM. UND.HOSP./SS.CC.	22	75,86	7	24,14	29
TECNICO/A EMERGENCIAS SANITARIAS			4	100,00	4
TECNICO/A ERGONOMIA	2	40,00	3	60,00	5
TECNICO/A ESPECIALISTA ANATOMIA PATOLOGICA	1	100,00			1
TECNICO/A ESPECIALISTA DOCUMENTACION SANITARIA	8	100,00			8
TECNICO/A ESPECIALISTA LABORATORIO	136	95,77	6	4,23	142
TECNICO/A ESPECIALISTA MEDICINA NUCLEAR	1	100,00			1
TECNICO/A ESPECIALISTA RADIODIAGNOSTICO	16	59,26	11	40,74	27
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA	19	55,88	15	44,12	34
TECNICO/A HIGIENE	3	60,00	2	40,00	5
TECNICO/A INFORMATICA	2	66,67	1	33,33	3
TECNICO/A INTERMEDIO/A	2	50,00	2	50,00	4
TECNICO/A LABORATORIO MICROBIOLOGIA	1	100,00			1

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TECNICO/A LABORATORIO QUIMICA	1	100,00			1
TECNICO/A MANTENIMIENTO			14	100,00	14
TECNICO/A MEDIO/A LABORATORIO	1	100,00			1
TECNICO/A MEDIO/A ORDENACION E INSPECCION SANITARIA	1	100,00			1
TECNICO/A MEDIO/A SANIDAD AMBIENTAL	1	100,00			1
TECNICO/A SEGURIDAD TRABAJO			2	100,00	2
TECNICO/A SUPERIOR SALUD	3	100,00			3
TELEFONISTA	7	87,50	1	12,50	8
TELEFONISTA ENCARGADO/A			1	100,00	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	100,00			2
TRABAJADOR/A SOCIAL	19	95,00	1	5,00	20
TRABAJADOR/A SOCIAL E.A.P.	23	82,14	5	17,86	28
Total	969	74,08	339	25,92	1.308

