

I *Pla d'Igualtat*

2016-2019



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA

Coordinació:

Unitat d'Igualtat. Subdirecció General del Gabinet Tècnic

Elaborat per:

Comisió d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

© de la present edició: Generalitat, 2016

© dels texts: La Comisió d'Igualtat

1ª edició. Edició *on line*

ÍNDEX

PRESENTACIÓ

1. EL NOSTRE COMPROMÍS

2. MARC NORMATIU

3. COMPOSICIÓ I FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

5. DIAGNÒSTIC

5.1. Introducció

5.2. Anàlisi de les dades de la plantilla

5.2.1. Distribució global

5.2.2. Distribució per règim jurídic

5.2.3. Distribució segons la vinculació laboral

5.2.4. Distribució per classificació professional

5.2.5. Distribució per nivell assistencial

5.2.6. Distribució per tipus de plantilla

5.2.7. Distribució per situació administrativa o tipus de nomenament

5.2.8. Distribució per categories professionals sanitàries i no sanitàries

5.2.8.1. Distribució del personal sanitari. Categories més nombroses

5.2.8.2. Distribució del personal no sanitari. Categories més nombroses

5.2.9. Composició del personal directiu

5.2.10. Direccions de servei i de secció

5.2.11. Distribució de direccions de personal sanitari i no sanitari

5.2.12. Promoció interna temporal per categories professionals

5.2.13. Distribució de personal facultatiu en formació especialitzada

5.2.14. Distribució de personal d'infermeria en formació especialitzada

5.2.15. Anàlisi de la plantilla en els serveis centrals i territorials

5.3. Retribucions

5.3.1 Distribució de la massa salarial anual

5.3.1.1 Diferència de la mitjana salarial anual entre dones i hòmens. Resum

5.3.2. Distribució de la carrera i el desenrotllament professional

5.4. Anàlisi de l'absentisme laboral

6. OBJECTIUS, MESURES I INDICADORS

Àrea 1. Plantilles orgàniques i relacions de llocs de treball

Àrea 2. Representació equilibrada

Àrea 3. Accés a l'ocupació i la promoció

Àrea 4. Sensibilització, formació i investigació

Àrea 5. Salut laboral

Àrea 6. Detecció precoç, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere en l'entorn laboral

Àrea 7. Protecció efectiva contra l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o la identitat de gènere

Àrea 8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Àrea 9. Imatge corporativa, comunicació i ús no sexista del llenguatge

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

8. COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA

ANNEXOS

Annex I. Plantilla per grups professionals, sexe i classificació professional, amb el nivell de feminització (respecte al total de la plantilla)

Annex II. Distribució del personal directiu

Annex III. Distribució de la promoció interna per categories professionals i especialitats

Annex IV. Distribució de plantilla per categories professionals i especialitat

PRESENTACIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, recull, en l'article 46, el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les organitzacions, i els defineix com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir, en l'empresa i en les organitzacions, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, i a eliminar la discriminació per raó de sexe, tot garantint la participació de les organitzacions sindicals amb representació legal de les treballadores i els treballadors.

Serà, per tant, en els plans d'igualtat on es fixaran els objectius a aconseguir, les estratègies i mesures a adoptar per a l'èxit d'una igualtat efectiva, establint sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquests plans d'igualtat consideren, entre altres qüestions, les matèries següents: l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar, la salut laboral i la prevenció de la discriminació per l'orientació sexual i la identitat de gènere, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La desigualtat entre dones i hòmens, sorgeix de supòsits culturals que estructuren els estereotips sobre els hòmens i les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball. La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i hòmens en les organitzacions permet orientar la seua activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a eradicar situacions de discriminació i violència: en definitiva, a promoure la igualtat real entre hòmens i dones eliminant els entrebancs i estereotips socials que impedeixen assolir-la.

La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament l'habilitació de nous procediments, sinó el compromís per a impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques i pràctiques que asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en tota l'organització.

És una realitat que les polítiques d'igualtat en una organització han demostrat els seus efectes positius en el seu si, de manera que produeixen una millora del clima laboral, la productivitat, l'absentisme, i optimitzen el talent de les persones.

1. EL NOSTRE COMPROMÍS

Si diem que el sector sanitari públic valencià està àmpliament feminitzat, és una realitat inqüestionable. Si afirmem que la igualtat d'oportunitats real i efectiva, entre dones i hòmens que conformen la plantilla, està garantida..., és faltat a la veritat.

Les dones que formen part de la nostra organització s'enfronten dia a dia a les dificultats per a seguir formant-se, per a ocupar llocs directius o per a poder conciliar la labor professional amb la vida personal o familiar.

Un altre aspecte a tindre en consideració és la segregació horitzontal i, especialment, vertical, a què s'enfronten les dones de la nostra plantilla, que, encara que en són més d'un 70 %, tenen una presència en càrrecs directius o direccions del 50 %.

Tot això contribueix, sens dubte, a perpetuar la bretxa retributiva (salari i altres complements) que hi ha entre dones i hòmens. Una organització que vulga aconseguir màximes quotes d'eficàcia, qualitat i igualtat no pot mantindre aquestes dades.

Però també els hòmens són, de vegades, víctimes dels estereotips masclistes, dada que es reflecteix en l'escàs nombre d'hòmens que accedeixen a categories professionals com ara infermeria o auxiliar d'infermeria, els que sol·liciten permisos de paternitat o els que assisteixen a les sessions de preparació al part.

La naturalesa dels serveis sanitaris que han de garantir les atencions de salut a la població les 24 hores del dia dels 365 dies de l'any fa que el personal estiga subjecte a llargues jornades de treball, a torns rotatoris i guàrdies, i a uns horaris que dificulten enormement la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

És per això que les mesures de conciliació adquireixen especial rellevància i es fa necessari desplegar polítiques de recursos humans centrades en la realitat d'aquestes treballadores i treballadors, fent-les compatibles amb la prestació d'un servei públic de qualitat.

Un altre dels reptes a què s'enfronta aquest Pla d'Igualtat és, sens dubte, el d'acabar amb la projecció en la nostra imatge corporativa d'estereotips de gènere basats en una cultura patriarcal que hem de rebutjar, per a incorporar nous valors més respectuosos amb el paper que les dones representen actualment en la nostra societat.

Posar en marxa aquest Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ens ha de permetre assolir objectius com ara eradicar les desigualtats entre les nostres treballadores i treballadors, lluitar contra l'assetjament o la violència masclista i crear espais laborals on poder dur a terme una atenció respectuosa per a dones i hòmens.

Més de 50.000 treballadores i treballadors de la sanitat pública valenciana seran receptors de les mesures a què ens comprometem en aquest pla. Però també ho seran totes aquelles persones que accedisquen als nostres centres

sanitaris, ja que no és possible oferir una atenció sanitària equitativa entre dones i hòmens si no tenim professionals de la salut capaços d'identificar els determinants de gènere que fan emmalaltir de manera diferent dones i hòmens.

Ha de formar part del nostre compromís que aquest pla d'igualtat revertisca el seu potencial en el conjunt de la ciutadania millorant la seua salut.

2. MARC NORMATIU

La igualtat entre dones i hòmens és un principi universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

És també un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor dels Tractats d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, i de Lisboa, l'1 de desembre de 2009, es reconeix el caràcter jurídicament vinculant de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, convertint-se la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats en un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió Europea.

La Constitució Espanyola propugna, en l'article primer, la igualtat com a valor superior del nostre ordenament jurídic i declara, en l'article 14, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. També imposa directament als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè "la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva".

En consonància amb el que estableix la Constitució Espanyola, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 10.3 del títol II (sobre els drets i deures de les valencianes i valencians), disposa que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, "...en la igualtat de drets

d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball, i de protecció social contra la violència; especialment de la violència de gènere", i reforça aquesta declaració en l'article 11, en què assenyala que "la Generalitat, d'acord amb la Carta de Drets Socials, vetlarà en tots els casos perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus, i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. Per a això, es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral".

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, estableix criteris d'actuació de les Administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, i obliga les Administracions públiques a elaborar plans d'igualtat, que seran objecte de negociació amb la representació legal de les empleades i els empleats públics de la manera que determine la legislació sobre negociació col·lectiva i que s'avaluarà periòdicament el seu compliment en els diferents àmbits d'actuació.

El text refós de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en la disposició addicional setena, va establir l'obligatorietat de les Administracions públiques "de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb eixa finalitat hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens", així com "el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenrotllar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu".

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens, naix "per la necessitat d'establir una sèrie de mesures i garanties, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució dels drets humans i llibertats fonamentals per a les dones, sobre la base de la igualtat de dones i hòmens", i estableix una sèrie de

compromisos i previsions en relació amb la igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball, en la promoció interna, així com en relació amb l'assetjament sexual i la utilització del llenguatge no sexista, i va arregar també l'obligatorietat d'implementar plans d'igualtat en les empreses.

3. COMPOSICIÓ I FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat estarà formada per:

1. Una persona responsable de la direcció general amb competències en matèria de recursos humans.
2. Una persona representant de la Unitat d'Igualtat.
3. Tres representants més de l'Administració.
4. Un representant per cada una de les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.

El funcionament d'aquesta comissió es regirà segons el que disposa el seu reglament de funcionament.

Entre les seues funcions, es troben les següents:

1. Elaborar i aprovar el seu reglament de funcionament.
2. Vetlar pel compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit laboral de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.
3. Elaborar o actualitzar el Pla d'Igualtat.
4. Avaluar el nivell de compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.
5. Prioritzar línies d'actuació en funció de l'anàlisi periòdica de resultats.
6. Analitzar l'impacte de les mesures del pla en el conjunt de la plantilla.
7. Proposar noves mesures que despleguen el pla, a fi d'adaptar-lo a les noves necessitats que vagen sorgint.

8. Proposar canvis de la normativa en relació amb els objectius del Pla d'Igualtat.
9. Recollir les propostes, suggeriments, etc., procedents de la plantilla, per a incorporar-los.
10. Col·laborar en la difusió del Pla d'Igualtat.
11. Resoldre tots els dubtes que puguin derivar-se de la seua interpretació i execució.
12. Qualsevol una altra funció relacionada amb l'elaboració, desplegament, aplicació i compliment del Pla d'Igualtat.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Pla d'Igualtat va dirigit a tot el personal gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, siga quina siga la seua relació jurídica o la plaça o el lloc que ocupe.

Queden fora del seu àmbit les treballadores i els treballadors que presten els seus serveis en centres gestionats per mitjà d'una concessió administrativa en règim diferent de l'estatutari, així com el personal adscrit als consorcis hospitalaris.

És un pla dinàmic, en contínua evolució i canvi, per la qual cosa s'anirà adaptant a l'avaluació contínua de les mesures que estableix i que s'analitzaran en el si de la Comissió d'Igualtat, que n'és responsable.

Una vegada conclosa l'elaboració del pla, la Comissió d'Igualtat l'elevant a la Mesa Sectorial de Sanitat i entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el DOCV.

Té una vigència serà de quatre anys. Açò no impedeix que, a proposta de la Comissió d'Igualtat, s'acorde l'actualització, modificació, derogació o negociació d'un nou pla.

5. DIAGNÒSTIC

5.1. Introducció

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat requereix l'anàlisi de la situació de partida per a, des d'aquest punt, prendre les mesures necessàries que puguen corregir les desigualtats de gènere i eliminar les barreres que obstaculitzen l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats real i efectiva de les dones i dels hòmens.

Aquestes desigualtats seran abordades des de dos dimensions. Una primera dimensió incideix en els resultats de les decisions que prenen els que són els responsables d'establir i executar les polítiques de recursos humans. Ací comptarem amb l'anàlisi objectiva i quantitativa de les dades de la plantilla.

En la segona dimensió, estudiarem les actituds i valors que comparteixen, respecte a la igualtat de gènere, tant el personal directiu com el conjunt de la plantilla. Per a això, hem establert mesures de sensibilització i formació, i també un estudi qualitatiu sobre percepcions, actituds i valors.

Per a realitzar l'anàlisi quantitativa, s'han estudiat, respecte a l'estructura de la plantilla, les dades que consten en la base de dades del Registre de Personal al servei d'institucions sanitàries (CIRO), desagregades per sexe. També s'analitzen dades del personal en formació, amb contracte d'acumulació de tasques o d'atenció continuada, que, si bé no formen part de la plantilla pressupostada, són quasi el 10 % de les persones que treballen en la sanitat pública valenciana.

Queda exclòs de l'anàlisi, tal com ja hem dit, el personal que presta els seus serveis en centres gestionats per mitjà de concessió administrativa en règim diferent de l'estatutari, així com el personal adscrit als consorcis hospitalaris.

L'estudi de la plantilla del personal d'institucions sanitàries s'ha elaborat a partir de les dades arreglades a través de l'aplicació informàtica de registre de personal (CIRO), en data novembre de 2014, desglossant les dades globals per sexe i atenent diverses classificacions: tipus de plantilla, tipus de plantilla i modalitat (atenció especialitzada, atenció primària i salut pública), tipus de plantilla i grup professional (atenent la classificació del personal que regulen els articles 5, 6 i 7 de l'Estatut Marc del personal estatutari dels Serveis de Salut), etc.

La plantilla dels serveis centrals i territorials s'ha actualitzat en data 1 de novembre de 2015, per a donar una aproximació més exacta de la distribució d'alts càrrecs després de les últimes eleccions autonòmiques.

No s'han pogut actualitzar els càrrecs directius dels departaments de salut, ja que en la data de tancament de l'anàlisi no s'havia conclòs el procés de renovació.

Tampoc ha sigut possible demanar dades sobre formació contínua del personal, per la qual cosa queda com un dels objectius per desplegar.

Per a determinar el grau de segregació vertical, analitzem la presència de dones en càrrecs directius i de lliure designació.

També s'analitzen les retribucions, amb els seus diferents complements, el que determinarà si hi ha bretxa retributiva entre dones i hòmens.

Respecte a les dades d'absentisme laboral, s'han seleccionat els motius d'absència considerats més significatius perquè podrien tindre un comportament diferenciat entre dones i hòmens, ja que tenen un comportament determinat pels rols de gènere. En aquest apartat, s'ha estudiat el període comprés entre març i maig de 2014, atés el volum de les dades i el fet que el període seleccionat era prou significatiu estadísticament.

5.2. Anàlisi de les dades de la plantilla

5.2.1. Distribució global

Les dades globals de personal permeten un coneixement més detallat des d'una perspectiva de gènere, i comprovar que hi ha una taxa de feminització (entesa com el percentatge de dones sobre el total de la plantilla) d'un 73,61 % del total de persones que hi treballen, siguen de plantilla o no (atenció continuada, acumulació de tasques o personal en formació).

	Total	%	Mitjana d'edat
Dones	37.046	73,61	48,10
Homes	13.283	26,39	49,64
Total	50.329	100	

Respecte a l'anàlisi de la mitjana d'edat del personal al servei d'Institucions Sanitàries, observem una mitjana de 48,10 anys per a les dones i de 49,64 anys per als hòmens.

5.2.2. Distribució per règim jurídic

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Estatutari	34.471	74,70	11.674	25,30	46.145	91,69
Funcionari	757	49,64	768	50,36	1.525	3,03
Laboral*	1.818	68,37	841	31,63	2.659	5,28
Total	37.046	73,61	13.283	26,39	50.329	100

* Laboral inclou el personal en formació.

La distribució per règim jurídic indica un major desequilibri en el personal estatutari, tenint en compte, a més, que és el més nombrós de la plantilla.

5.2.3. Distribució segons la vinculació laboral

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Fixos	18.014	69,78	7.801	30,22	25.815	51,29
Temporals	18.186	77,83	5.181	22,17	23.367	46,43
Promoció interna temporal *	846	73,76	301	26,24	1.147	2,28
Total	37.046	73,61	13.283	26,39	50.329	100

* Referida a l'accés temporal del personal fix a una categoria del mateix nivell de titulació o d'un nivell superior.

El percentatge de temporalitat femení, un 77,83 %, està quatre punts per damunt de la seua representació en el conjunt de la plantilla, que és del 73,61 %, el que ens confirma una major precarietat laboral de les dones.

5.2.4. Distribució per classificació professional

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Personal sanitari	29.753	74,95	9.941	25,05	39.694	78,87
Personal no sanitari	7.293	68,57	3.342	31,43	10.635	21,13

El personal sanitari, amb 39.694 persones, són el major percentatge de plantilla (78,87 %). Ara bé, tant en el cas del personal sanitari com en el del no sanitari, la distribució per sexes es manté amb una xicoteta variació: així, el 74,95 % del personal sanitari són dones, davant del 68,57 % del no sanitari.

5.2.5. Distribució per nivell assistencial

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Atenció Especialitzada	27.750	75,96	8.783	24,04	36.533	72,59
Atenció Primària	8.579	67,63	4.106	32,37	12.685	25,20
Salut Pública	717	64,54	394	35,46	1.111	2,21
Total	37.046	73,60	13.283	26,40	50.329	100

L'Atenció Especialitzada és el nivell assistencial més feminitzat, i Salut Pública el que presenta una menor taxa de feminització.

5.2.6. Distribució per tipus de plantilla

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Acumulació de tasques	667	77,65	192	22,35	859	1,71
Atenció continuada	598	62,88	353	37,12	951	1,89
Personal en formació	1.765	68,68	805	31,32	2.570	5,11
Pressupostària	34.016	74,03	11.933	25,97	45.949	91,30
Total	37.046	73,61	13.283	26,39	50.329	100

D'aquesta distribució podem destacar que les dones estan més presents en el tipus de contracte per acumulació de tasques. En l'atenció continuada, si bé estan per davall de la seua representació global, les dones quasi doblen en nombre als hòmens.

En el personal en formació de les diferents categories professionals (personal facultatiu especialista, infermeria, comares, etc.), es percep una tendència a consolidar, i inclús a augmentar, la feminització.

5.2.7. Distribució per situació administrativa o tipus de nomenament

Fixos	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Comissions de servei	936	67,24	456	32,76	1.392	2,77
Nomenaments provisionals	1.107	57,54	817	42,46	1.924	3,82
Reingressos	159	66,81	79	33,19	238	0,47
Destinació definitiva	15.812	71,03	6.449	28,97	22.261	44,23
Total	18.014	69,78	7.801	30,22	25.815	51,29
Temporals						
Atenció continuada	565	61,95	347	38,05	912	1,81
Acumulació de tasques	139	61,78	86	38,22	225	0,45
Interinitat o substitució	15.717	79,94	3.943	20,06	19.660	39,06
Promoció interna temporal	846	73,76	301	26,24	1.147	2,28
Total	17.267	78,69	4.677	21,31	21.944	43,60
Personal en formació						
Personal en formació *	1.765	68,68	805	31,32	2.570	5,11
Total	1.765	68,68	805	31,32	2.570	5,11

* Són exclusivament personal sanitari

Atenent la relació del personal, es pot destacar el fet que les dones són fixes en un 4 % per davall de la seua representativitat en el conjunt de la plantilla, xifra que mostra una situació de major precarietat laboral.

En aquesta mateixa línia, podem apuntar que l'índex de temporalitat en les dones, 78,69 %, està cinc punts per damunt de la seua representativitat del total de la plantilla (73,61 %).

5.2.8. Distribució per categories professionals sanitàries i no sanitàries

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
PERSONAL SANITARI	27.025	77,01	8.066	22,99	35.091	77,53
Personal estatutari	26.521	77,40	7.746	22,60	34.267	75,71
Auxiliar d'infermeria	7.984	95,83	347	4,17	8.331	18,41
Personal diplomad	11.920	82,33	2.558	17,67	14.478	31,99
Personal facultatiu	5.309	53,30	4.651	46,70	9.960	22,01
Tècnic especialista	1.308	87,32	190	12,68	1.498	3,31
Personal funcionari	504	61,17	320	38,83	824	1,82
Salut pública	504	61,17	320	38,83	824	1,82
PERSONAL NO SANITARI	6.977	68,61	3.192	31,39	10.169	22,47
Personal estatutari	6.838	69,20	3.044	30,80	9.882	21,83
Formació professional	3.829	74,28	1.326	25,72	5.155	11,39
Altres	2.649	62,56	1.585	37,44	4.234	9,35
Universitari	360	73,02	133	26,98	493	1,09
Personal funcionari	139	48,43	148	51,57	287	0,63
Salut Pública	84	74,34	29	25,66	113	0,25
Sistemes d'informació	55	31,61	119	68,39	174	0,38
Total	34.002	75,13	11.258	24,87	45.260	100

La sanitat pública valenciana compta amb un nombre considerable de categories professionals. Per a evitar la dispersió de resultats, hem seleccionat

les categories que compten amb el nombre més gran d'efectius (en l'annex es pot consultar la distribució de totes les categories).

En la distribució per les categories professionals més nombroses, la més feminitzada és la d'auxiliars d'infermeria, amb un 95,83 %, seguida del personal diplomad (especialment d'infermeria, com veurem més avant).

En el personal facultatiu, les dones representen el 53,30 %, si bé trobem importants diferències entre les diferents especialitats, com es pot observar en l'annex V, on es constata la major presència femenina en algunes especialitats (pediatria, les relacionades amb el laboratori, psicòlogues clíniques, etc.) i menor en les especialitats quirúrgiques (cirurgia traumatològica i ortoprotètica, cardiovascular, etc.).

Açò pot ser degut a factors com ara la perpetuació d'estereotips de gènere, que atribueixen més capacitat tècnica o força física als hòmens. També es deu a les dificultats de conciliar la vida familiar i professional per a les facultatives a causa dels horaris que requereix l'exercici d'algunes d'aquestes especialitats.

5.2.8.1. Distribució del personal sanitari. Categories més nombroses

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Auxiliar d'infermeria	8.028	95,78	354	4,22	8.382	23,94
Infermer	10.735	82,36	2.298	17,63	13.033	37,22
Comare	623	95,69	28	4,30	651	1,86
Fisioterapeuta	355	71,42	142	28,57	497	1,42
Tècnic especialista	1.308	87,31	190	12,68	1.498	4,28
Personal facultatiu	5.567	50,82	5.386	49,17	10.953	31,28

Entre el personal sanitari, les principals categories professionals, és a dir, les que ocupen un nombre més gran de persones, són les del personal d'infermeria i les del personal facultatiu. La paritat quasi total que trobem en aquesta última categoria (50,82 % de dones i 49,17% d'hòmens, i amb

diferències significatives en algunes especialitats, com s'apuntaven anteriorment), no té comparació amb el personal d'infermeria. Ací, el rol de "cuidadora", que s'atribueix quasi exclusivament a les dones, explica l'elevat percentatge de la seua presència en aquesta categoria (82.36 %) i en la de comares (95,69 %). És un rol que pareix perpetuar-se, a la llum de les dades que mostra el nou personal en formació d'aquestes categories.

Per orde d'importància, la tercera que més persones concentra és la d'auxiliar d'infermeria, que és la categoria professional en què la segregació en funció del sexe és major, i això tant en termes absoluts com relatius. El 95,78 % d'auxiliars d'infermeria són dones, una xifra de 8.028 sobre un total de 8.382.

5.2.8.2. Distribució del personal no sanitari. Categories més nombroses

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Administratiu/va	436	79,27	114	20,73	550	6,29
Auxiliar administratiu/va	3.110	83,35	621	16,64	3.731	42,68
Telefonista	122	79,73	31	20,26	153	1,75
Zelador/a	2.105	57,63	1.547	42,36	3.652	41,78
Marmitó	383	95,03	20	4,96	403	4,61
Treballador/a social	234	92,85	18	7,14	252	2,88

Cal destacar les categories amb un altíssim nivell de feminització, com ara llavaplats (95,03 %) o treballadores socials (92,85 %), davant d'altres on es dona una major presència d'hòmens respecte a la mitjana de tota la plantilla, com són els zeladores, amb un 57,63 %. Aquesta distribució respon a la segregació horitzontal de la dona en categories que reproduïxen un rol social tradicional.

5.2.9. Composició del personal directiu

	Dones	%	Hòmens	%
Personal directiu no sanitari				
Direcció econòmica A	7	53,85	6	46,15
Direcció econòmica B		0,00	5	100
Direcció econòmica de centre A	4	66,67	2	33,33
Direcció econòmica de centre B		0,00	1	100
Subdirecció econòmica A	5	38,46	8	61,54
Subdirecció econòmica B	1	100		0,00
Total	17	43,59	22	56,41
Personal directiu sanitari				
Comissionats de la Conselleria de Sanitat	1	20,00	4	80,00
Direcció de centre	2	33,33	4	66,67
Direcció de centre de Salut Pública	2	15,38	11	84,62
Direcció de departament de Salut Pública	1	33,33	2	66,67
Direcció d'infermeria	10	55,56	8	44,44
Direcció d'infermeria d'Atenció Primària	15	83,33	3	16,67
Direcció d'infermeria de centre	6	100,00		0,00
Direcció mèdica d'Atenció Primària	6	35,29	11	64,71
Direcció mèdica d'hospital	6	50,00	6	50,00
Gerent A	1	8,33	11	91,67
Gerent B	2	40,00	3	60,00
Subdirecció d'infermeria	13	76,47	4	23,53
Subdirecció mèdica	8	47,06	9	52,94
Total	73	48,99	76	51,01

La segregació horitzontal¹ descrita es completa amb la segregació vertical². És innegable la feminització del sector; no obstant això, quan analitzem la presència de la dona en càrrecs directius, tant superiors com intermedis, la

¹ La segregació horitzontal es refereix a la segmentació de la participació de dones i hòmens en els sectors d'activitat econòmica i rams de l'estructura productiva, és a dir, la relativa feminització/masculinització de certs àmbits del mercat de treball.

² La segregació vertical es refereix a les dificultats que troben les dones per a accedir a les categories laborals més elevades i als llocs amb major poder i responsabilitat. Això tindrà conseqüències en la consideració social (estatus), les condicions laborals que es disfruten i la participació en les rendes del treball, i és un factor en les diferències salarials i la "bretxa salarial".

seua presència disminueix dràsticament i es constata la persistència de l'anomenat “sostre de vidre”³.

Especialment significatiu és comprovar com, inclús en una categoria tan feminitzada com és infermeria, són els hòmens els que ocupen un percentatge major de llocs directius (respecte a la seua representació global). Les dones són considerades bones cuidadores, però no són considerades òptimes per a exercir càrrecs de responsabilitat.

Resum de personal directiu	Dones	%	Hòmens	%
Personal estatutari no sanitari (universitari)	360	76,97	108	23,09
Personal directiu no sanitari	17	43,58	22	56,41
Personal estatutari sanitari facultatiu	5309	53,30	4651	46,70
Personal directiu sanitari (facultatiu)	26	35,14	48	64,86
Personal estatutari sanitari d'infermeria	11530	82,70	2412	17,30
Personal directiu d'infermeria	44	74,58	15	25,42

5.2.10. Direccions de servei i de secció

Personal facultatiu	Dones	%	Hòmens	%	Total
Direccions de servei	55	18,84	237	81,16	292
Direccions de secció	185	27,95	477	72,05	662
Total de la plantilla de personal facultatiu	5.309	53,30	4.651	46,70	9.960
Servei d'Emergències					
Coordinació Mèdica de CICU	9	30,00	21	70,00	30
Plantilla Mèdica (SAMU-EQUIPO)	125	44,80	154	55,20	279

³ Barrera invisible que impedeix vetladament a les dones l'accés a llocs de responsabilitat, formes de discriminació indirecta que obstaculitzen la promoció de les dones.

Salut Pública					
Direccions de Salut Pública	134	43,37	175	56,63	309
Total de la plantilla del grup A2	683	63,89	386	36,11	1.069
Atenció Primària					
Coordinació mèdica d'EAP	99	41,60	139	58,40	238
Plantilla mèdica - pediatria d'EAP	2.056	49,00	1.782	51,00	3.838
Coordinació d'infermeria EAP	104	66,67	52	33,33	156
Total de la plantilla d'infermeria, fisioteràpia i comares	11.713	82,60	2.468	17,40	14.181

Al comparar el percentatge de dones que ocupen direccions amb el percentatge de la seua presència en la plantilla de referència, es confirma la seua infrarepresentació en tots els casos, la qual cosa mostra, com ja hem comentat en l'apartat anterior, la segregació vertical de les dones.

5.2.11. Distribució de direccions de personal sanitari i no sanitari

	Dones	%	Hòmens	%	Total
PERSONAL SANITARI	855	48,4	913	51,6	1.768
PERSONAL FACULTATIU	275	26,9	749	73,1	1.024
Caps de servei	55	18,8	237	81,2	292
Caps de secció	185	27,9	477	72,1	662
Coordinació mèdica de CICU	9	30,0	21	70,0	30
Caps de Salut Pública	26	65,0	14	35,0	40
PERSONAL NO FACULTATIU	580	78,0	164	22,0	744
Adjunts d'infermeria	90	84,9	16	15,1	106
Infermera en cap del SAIP	51	91,1	5	8,9	56
Fisioterapeuta adjunt	0	0,00	2	100	2
Supervisió d'infermeria	439	75,7	141	24,3	580

PERSONAL NO SANITARI	288	61,8	178	38,2	466
Administració del centre de Salut Pública	0	0,00	1	100	1
Encarregat d'equips de personal d'oficis	0	0,00	9	100	9
Cap d'equip	52	72,2	20	27,8	72
Cap de grup	186	69,4	82	30,6	268
Cap de secció	21	58,3	15	41,7	36
Cap de servei	25	55,6	20	44,4	45
Cap de personal subaltern d'hospital	3	12,0	22	88,0	25
Cap de personal subaltern d'IA	1	10,0	9	90,0	10
TOTAL	1.143	51,20	1.091	48,8	2.234

En les direccions del personal no sanitari, es constata que la situació que es donava en el personal sanitari es repeteix. Així, davant del 68,23 % de dones en plantilla, en les direccions només n'hi ha un 51,20 %. També ací es reproduïx la segregació vertical.

5.2.12. Promoció interna temporal per categories professionals

Pel que fa a la millora d'ocupació per categories, s'ha fet una taula, que figura com a annex IV, en què s'arregla la distribució de la plantilla per categories professionals, especialitat i sexe.

De l'anàlisi es desprén que hi ha equilibri de percentatges: així, el percentatge de dones de la plantilla per categories és d'un 73,61 %, i el de les dones que estan en llocs de millora d'ocupació és del 73,83 %.

En la taula arreglada en l'annex IV, observem categories en què promocionen menor nombre de dones, com ara personal administratiu, auxiliar

administratiu, auxiliar d'infermeria, metges d'atenció primària d'urgències i personal tècnic de sistemes, de funció administrativa i telefonista.

Per una altra banda, trobem les categories en què hi ha un nombre més gran de dones que promocionen: zeladores, infermeres, personal facultatiu especialista, fisioterapeutes i de gestió administrativa.

L'anàlisi per categories permet veure que, en les categories que tradicionalment han sigut ocupades per hòmens, en la promoció interna es manté aquesta tendència, mentres que en les categories feminitzades o exercides tradicionalment per dones també es continua repetint aquesta tendència. Açò confirma que es continuen mantenint els rols tradicionals en les diferents categories també en la promoció interna.

5.2.13. Distribució de personal facultatiu en formació especialitzada

	Dones	%	Hòmens	%	Total
1r any de residència	386	68,68	176	31,32	562
2n any de residència	388	66,43	196	33,56	584
3r any de residència	388	67,71	185	32,29	573
4t any de residència	381	67,31	185	32,69	566
5é any de residència	82	65,07	44	34,92	126
Total	1.625	67,40	786	32,60	2.411

El personal en formació especialitzada en ciències de la salut és exclusivament personal sanitari. Les dades permeten observar com progressivament el percentatge de dones va incrementant-se, ja que el punt d'eixida (5é any de residència) és inferior al d'entrada (1r any de residència).

Si es pren com a referència la dada corresponent al personal facultatiu actual, segons la qual la taxa de feminització entre el personal facultatiu és del 50,82 %, podria dir-se que es confirma la tendència a una feminització creixent de la medicina.

5.2.14. Distribució de personal d'infermeria en formació especialitzada

	Dones	%	Hòmens	%	Total
1r any d'infermeria obstetricoginecològica	45	100	0	100	45
2n any d'infermeria obstetricoginecològica	48	92,30	4	7,69	52
1r any d'infermeria del treball	3	50,00	3	50	6
2n any d'infermeria del treball	6	85,71	1	14,29	7
1r any d'infermeria familiar i comunitària	19	82,60	4	17,39	23
2n any d'infermeria familiar i comunitària	18	78,26	5	21,74	23
1r any d'infermeria de salut mental	6	100	0	0	6
2n any d'infermeria de salut mental	7	77,77	2	22,22	9
Total	152	88,89	19	11,11	171

En les dades corresponents al personal en formació d'infermeria, trobem que pràcticament la totalitat són dones, el percentatge més baix és el 77,77 % en el cas de la infermeria de salut mental de 2n any.

La identificació del rol d'atenció atribuït socialment a la dona, sens dubte hi contribueix.

5.2.15. Anàlisi de la plantilla en els serveis centrals i territorials

PLANTILLA	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
Serveis centrals	112	55,72	89	44,28	201	56,30
Direcció Territorial d'Alacant	28	65,12	15	34,88	43	12,04
Direcció Territorial de Castelló	17	60,71	11	39,29	28	7,84
Direcció Territorial de València	47	55,29	38	44,71	85	23,81
Total	204	57,14	153	42,86	357	100

Les dades de la plantilla dels Serveis Centrals i territorials corresponen al personal funcionari de professió sanitària gestionat per aquesta conselleria. Es pot observar més equilibri entre sexes que en els serveis sanitaris assistencials (73,61 % dones i 26,39 % hòmens).

ALTS CÀRRECS	Dones	%	Hòmens	%	Total
Secretaria Autonòmica	1	100		0	1
Subsecretaria		0	1	100	1
Secretaria General Administrativa	1	100		0	1
Direccions generals	3	50,00	3	50,00	6
Direccions territorials	2	66,67	1	33,33	3
Total	7	58,33	5	41,66	12

	Dones	%	Hòmens	%	Total
SUBDIRECCIONS GENERALS	6	37,50	10	62,50	16
DIRECCIONS DE GESTIÓ SANITÀRIA	1	50,00	1	50,00	2
Total	7	38,89	11	61,11	18

CAPS DE SERVEI	Dones	%	Hòmens	%	Total
Serveis Centrals de la conselleria	20	42,55	27	57,45	47

CAPS DE SECCIÓ	Dones	%	Hòmens	%	Total
Direcció Territorial de Castellón	3	27,27	8	72,73	11
Direcció Territorial d'Alacant	3	37,50	5	62,50	8
Direcció Territorial de València	8	38,10	13	61,90	21
Serveis Centrals de la conselleria	27	45,76	32	54,24	59
Total	41	41,41	58	58,59	99

Entre els alts càrrecs, tenim major representació de les dones (58,33 %); en les subdireccions i direccions de gestió, hi ha un 38,89% de dones; en les direccions de servei i secció la representativitat de les dones és del 42,55 i 41,41 %, respectivament.

Sens dubte, l'aposta del nou govern autonòmic sorgit de les urnes el 24 de maig de 2015, amb el compromís de garantir la presència equilibrada de dones

i hòmens en els nomenaments d'alts càrrecs, és l'explicació d'aquesta representació més equilibrada entre sexes. No obstant això, és encara insuficient per a considerar òptima la representació de les dones en els nivells més alts de l'Administració sanitària.

5.3. Retribucions

5.3.1 Distribució de la massa salarial anual

Grup de titulació	Dones	Massa salarial (MS)	Mitjana	Hòmens	Massa salarial (MS)	MS mitjana
A1	9.298	405.405.487,66	43.601,36	7.546	406.977.861,77	53.932,93
A2	16.268	469.842.487,96	28.881,39	3.599	115.083.471,18	31.976,51
C1	2.503	48.410.977,81	19.341,18	659	13.140.781,97	19.940,49
C2	14.704	264.651.928,63	17.998,63	2.088	35.735.230,54	17.114,57
AP	3.671	55.518.245,52	15.123,47	2.246	35.647.499,99	17.998,63
Total	46.444	1.243.829.127,58	26.781,27	16.138	606.584.845,45	37.587,36

La distribució de la massa salarial anual ens permet confirmar l'existència de la denominada "bretxa salarial" o "bretxa retributiva" entre dones i hòmens, terme aquest últim que defineix millor la bretxa que es produeix al tindre en compte tots els conceptes que formen part de les retribucions (complements salarials i no salarials).

5.3.1.1 Diferència de la mitjana salarial anual entre dones i hòmens. Resum

Grup de titulació	Diferència D-H
A1	-10.331,56
A2	-3.095,12
C1	-599,3
C2	884,06
AP	-2.875,17
Total	-10.806,10

Motius com ara la segregació vertical, la realització d'atenció continuada o guàrdies, la temporalitat, la dificultat per a la promoció, etc., fan que les dones tinguin una mitjana salarial inferior a la dels hòmens.

Com podem observar, en tots els grups de titulació les dones tenen menor retribució que els hòmens. És, a més, en el grup A1 on la diferència és més gran (10.331,56 euros), seguida del grup A2 amb 3.095,12 euros.

Hi ha una excepció, el grup C2, on les dones tenen una mitjana salarial lleugerament superior (884,04 euros).

El grup C2 de titulació està format majoritàriament per auxiliars d'infermeria, amb un 98 % de dones. És un grup, d'altra banda, que no té diferents posicions retributives que permeten promocionar dins del mateix grup de titulació, la qual cosa podria explicar la distribució més equitativa de la mitjana salarial.

5.3.2. Distribució de la carrera i el desenrotllament professional

Grup	Grau	Dones	%	Hòmens	%	Total	%
A1	1	36	54,55	30	45,45	66	1,17
	2	329	57,82	240	42,18	569	10,13
	3	1.044	51,30	991	48,70	2.035	36,22
	4	950	32,21	1.999	67,79	2.949	52,48
	Total		2.359	41,98	3.260	58,02	5.619
A2	1	81	70,43	34	29,57	115	1,25
	2	682	81,68	153	18,32	835	9,11
	3	1.922	80,42	468	19,58	2.390	26,06
	4	4.483	76,90	1.347	23,10	5.830	63,58
	Total		7.168	78,17	2.002	21,83	9.170
C1	1	64	78,05	18	21,95	82	8,28
	2	128	76,65	39	23,35	167	16,87
	3	255	74,78	86	25,22	341	34,44
	4	317	79,25	83	20,75	400	40,40
	Total		764	77,17	226	22,83	990

C2	1	222	83,15	45	16,85	267	4,01
	2	899	89,19	109	10,81	1.008	15,15
	3	2.198	85,89	361	14,11	2.559	38,46
	4	2.571	91,20	248	8,80	2.819	42,37
	Total	5.890	88,53	763	11,47	6.653	100
AP	1	125	67,20	61	32,80	186	9,56
	2	240	60,76	155	39,24	395	20,31
	3	316	43,41	412	56,59	728	37,43
	4	228	35,85	408	64,15	636	32,70
	Total	909	46,74	1.036	53,26	1.945	100
TOTS	1	528	73,74	188	26,26	716	2,94
	2	2.278	76,60	696	23,40	2.974	12,20
	3	5.735	71,22	2.318	28,78	8.053	33,04
	4	8.549	67,67	4.085	32,33	12.634	51,83
	Total	17.090	70,11	7.287	29,89	24.377	100

Un dels complements més significatius en l'estructura salarial és la carrera o desenrotllament professional. En aquesta taula, podem observar que el 70,11 % de les dones té reconegut algun grau de la carrera o desenrotllament professional, encara que les dones representen el 73,61 % del conjunt de la plantilla. D'altra banda, el 29,89 % dels hòmens té reconegut algun grau de la carrera encara que representen el 26,39 % de la plantilla.

En aquest punt, cal recordar que en la nostra organització es produeix una exclusió de determinats col·lectius (personal interí, d'atenció continuada, d'acumulació de tasques, etc.), que no tenen reconegut el dret a la carrera o desenrotllament professional. No obstant això, és en aquests grups on es constata una presència majoritària de dones, com reflecteix l'apartat 5.2.7.

Si analitzem les dades per grup de titulació, tenim que, en el grup A1, com a resultat d'una incorporació més tardana de les dones, si bé representen el 41,98 % del grup, en tenen reconegut el grau 4 un 32,21 %. Al contrari, els hòmens en representen el 58,02 % i en tenen el grau 4 un 67,79 %. Açò mateix succeeix en el grup de titulació A2 i en el d'agrupacions professionals (AP), però no és així en els grups C1 i C2.

5.4. Anàlisi de l'absentisme laboral

Per a realitzar aquesta anàlisi, s'han seleccionat les categories més nombroses de la plantilla, en concret n'hem seleccionat dotze. Per a saber si hi ha un comportament diferent de l'esperat, dins de cada categoria i atenent el pes de cada sexe per categoria, hem realitzat la prova estadística del khi quadrat.

Així, observem que, en les categories d'auxiliar d'infermeria, infermeria, personal facultatiu, auxiliar administratiu i zelador, les dones tenen major absentisme que els hòmens, en relació amb el seu pes en la plantilla.

Categoria	Absentisme					Significat estadístic (prova del khi quadrat)
	Dones	%	Hòmens	%	Total	
Auxiliar d'infermeria	2.670	97,27	75	2,73	2.745	Dones amb més absentisme que els hòmens
Infermer/a	4.141	85,73	689	14,27	4.830	Dones amb més absentisme que els hòmens
Comare	261	95,60	12	4,40	273	Ambdós sexes es comporten igual
Fisioterapeuta	143	74,87	48	25,13	191	Ambdós sexes es comporten igual
Tècnic especialista	367	89,95	41	10,05	408	Ambdós sexes es comporten igual
Facultatiu	2.585	61,99	1.585	38,01	4.170	Dones amb més absentisme que els hòmens
Administratiu	118	82,52	25	17,48	143	Ambdós sexes es comporten igual
Auxiliar administratiu	957	87,48	137	12,52	1.094	Ambdós sexes es comporten igual
Telefonista	28	80,00	7	20,00	35	Ambdós sexes es comporten igual
Zelador	755	63,77	429	36,23	1.184	Dones amb més absentisme que els hòmens

Marmitó	173	96,11	7	3,89	180	Ambdós sexes es comporten igual
Treballador social	127	94,78	7	5,22	134	Ambdós sexes es comporten igual

D'altra banda, dels motius d'absència laboral, se n'han seleccionat els que tenen més rellevància per a l'anàlisi que ens ocupa. A continuació, analitzem el motiu d'absentisme en aquestes mateixes categories, i observem comportaments diferents en dones i hòmens.

MOTIU	ABSENTISME					Significat estadístic (prova del khi quadrat)
	Dones	%	Hòmens	%	Total	
Malaltia comuna amb IT	3.662	82,59	772	17,41	4.434	Dones amb més absentisme que els hòmens
Cursos, congressos o reunions científiques	2.406	68,63	1.100	31,37	3.506	Hòmens amb més absentisme que les dones
Malaltia greu d'un familiar	2.552	83,37	509	16,63	3.061	Dones amb més absentisme que els hòmens
Metge i assistència	914	79,13	241	20,87	1.155	Dones amb més absentisme que els hòmens
Accident de treball	465	84,09	88	15,91	553	Dones amb més absentisme que els hòmens
Absència menor de 48 hores	357	83,02	73	16,98	430	Dones amb més absentisme que els hòmens
Maternitat, adopció o paternitat	358	86,89	54	13,11	412	Dones amb més absentisme que els hòmens
Exàmens i proves selectives	164	73,54	59	26,46	223	No hi ha comportament diferenciat per sexe
Permís de lactància	160	98,77	2	1,23	162	Dones amb més absentisme que els hòmens
Permís sense sou inferior a tres mesos	70	81,40	16	18,60	86	No hi ha comportament diferenciat per sexe

L'anàlisi dels motius que generen l'absentisme confirma la perpetuació dels rols de gènere, de tal manera que hòmens i dones tenen comportaments diferenciats en l'absentisme laboral. Hi ha nombrosa bibliografia i estudis d'absentisme laboral que confirmen el que s'anomena "absentisme social", és a dir, que les dones assumeixen majoritàriament l'atenció de persones al seu càrrec i açò repercuteix directament en l'absentisme. No obstant això, quan s'analitza l'absentisme d'hòmens i dones sense càrregues familiars, les dades són molt diferents i descriuen, inclús, una situació invertida, on els hòmens tenen més absentisme. És, per tant, la falta de mesures en conciliació la verdadera causa d'un major absentisme de les dones.

La persistència en l'assignació del rol de cuidadora a les dones, al costat de l'absència de coresponsabilitat dels hòmens en el treball no remunerat

domèstic, fan que aquestes mesures siguin assumides de forma majoritària per les dones.

Se'n deriven conseqüències negatives quant a retribucions, promoció professional o desgast personal per enfrontar-se a dobles i triples jornades. La constatació d'aquesta realitat fa necessària la implantació de nous models d'organització i de gestió dels recursos humans.

Un altre factor que destaca és la relació directa de l'absentisme amb les condicions laborals. Així, la carrera professional, les retribucions, el tipus de contracte o la falta de motivació, les condicions laborals pròpies de determinades categories, completarien l'explicació de per què les dones tenen major nivell d'absentisme laboral que els hòmens.

No obstant això, quan analitzem l'absentisme per l'assistència a cursos, congressos, etc., és major en els hòmens, als quals la menor incidència de les càrregues familiars els facilita l'assistència a aquests esdeveniments. D'aquesta manera es perpetua la segregació vertical de les dones, que dediquen menys temps a la formació i, per tant, a la carrera professional.

6. OBJECTIUS, MESURES I INDICADORS

Àrea 1. Plantilles orgàniques i relacions de llocs de treball

Objectiu 1. Eliminar els biaixos de gènere en la descripció i denominació dels llocs de treball en les plantilles orgàniques de la conselleria.

Mesura 1.1	<i>Corregir amb llenguatge igualitari les identificacions professionals, tant en els uniformes de treball del personal com en les targetes identificatives.</i>
Temporització	2 anys.
Responsable	Gerències dels departaments.

Indicadors	<p>Nombre de revisions realitzades per a detectar l'ús inadequat de la identificació en uniformes.</p> <p>Nombre de revisions realitzades per a detectar l'ús inadequat de targetes identificatives.</p>
------------	--

Mesura 1.2	<i>Revisar les denominacions dels llocs de treball amb llenguatge igualitari.</i>
Temporització	2 anys.
Responsable	Direcció General de Recursos Humans i Econòmics (DGRHE).
Indicadors	Nombre d'errors detectats en la denominació dels llocs de treball.

Mesura 1.3	<i>Revisar i actualitzar les funcions professionals assignada a cada categoria professional, i eliminar els biaixos de gènere, per a evitar desigualtats salarials, entre altres.</i>
Temporització	2 anys.
Responsable	DGRHE.
Indicadors	<p>Nombre de revisions realitzades.</p> <p>Nombre d'errors detectats, modificats o eliminats en la descripció de les funcions dels llocs de treball per biaix de gènere.</p>

Mesura 1.4	<i>Impulsar la creació d'unitats d'Igualtat de Gènere i paral·lelament el reconeixement de la categoria professional d'agent d'igualtat.</i>
Temporització	4 anys.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicadors	<p>Nombre d'unitats creades.</p> <p>Nombre de nomenaments d'agents d'igualtat.</p>

Àrea 2. Representació equilibrada

Objectiu 2. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic de la conselleria.

Mesura 2.1	<i>La designació de representants dels òrgans col·legiats, comitès de persones expertes o comitès consultius de la conselleria es realitzarà d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i hòmens, excepte per raons fundades i objectives, i respectant els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Òrgans directius de la conselleria.
Indicador	Percentatge de dones i hòmens del total de persones nomenades en comissions tècniques, de persones expertes o comitès consultius, etc.

Mesura 2.2	<i>Designar, en els fòrums de negociació i participació institucional, les persones que representen l'Administració o les organitzacions sindicals d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i hòmens, excepte per raons fundades i objectives, però sempre respectant els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.</i>
Temporització	Cada quatre anys, coincidint amb els processos electorals.
Responsable	DGRHE i organitzacions sindicals.
Indicadors	Percentatge de dones i d'hòmens del total de nomenaments en els diferents òrgans, per cada part.

Àrea 3. Accés a l'ocupació i la promoció

Objectiu 3. Garantir l'accés i la participació des de l'equitat d'hòmens i dones en els processos de selecció i promoció d'ocupació, i millorar la presència femenina quan hi haja infrarepresentació.

Mesura 3.1	<i>Establir procediments de selecció, provisió i promoció objectius, de manera que es reduïska al màxim la incidència de biaixos de gènere en les proves de selecció de personal i s'eviten situacions de discriminació de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats de convocatòries de selecció i provisió. Anàlisi de resultats.

Mesura 3.2	<i>Incloure en les convocatòries de selecció i provisió un paràgraf en què s'assenyale si hi ha infrarepresentació d'algun dels dos sexes, quan algun dels sexes tinga una presència superior al 60 %.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Percentatge de convocatòries que ho especifiquen.

Mesura 3.3	<i>Afavorir el sexe que estiga infrarepresentat en els llocs de classificació superior quan s'obtinga una puntuació igual entre les persones aspirants a un lloc.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicadors	Percentatge de convocatòries que ho especifiquen.

	<p>Percentatge de convocatòries amb empat en puntuació en ambdós sexes.</p> <p>Nombre de persones beneficiàries d'aquesta mesura, desagregades per sexe i categoria.</p>
--	--

Mesura 3.4	<i>Sensibilitzar i formar el personal integrant de les comissions de valoració o tribunals per a evitar desigualtats de gènere.</i>
Temporització	Permanent
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre accions formatives realitzades

Mesura 3.5	<i>Augmentar la presència de dones en llocs directius, aplicant mesures objectives, per a trencar la inèrcia social de designar hòmens en aquests llocs.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Percentatge de dones en llocs directius

Mesura 3.6	<i>Desagregar per sexe les dades dels processos de selecció i provisió (sol·licituds, nombre de persones presentades, reclutament final).</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre de convocatòries de selecció i provisió en què s'ha presentat els resultats desagregats per sexe.

Mesura 3.7	<i>Garantir la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de selecció i provisió, sempre que amb això no es vulneren els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.</i>
Temporització	Permanent.

Responsable	DGRHE.
Indicador	Percentatge de dones en les comissions de valoració.

Mesura 3.8	<i>Establir mecanismes que garantisquen la no-discriminació en els nomenaments, la permanència en el lloc de treball i la mobilitat funcional i geogràfica.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Incorporació en la norma de selecció i provisió i borses de treball temporal.

Mesura 3.9	<i>Establir mecanismes de detecció i control per a eradicar la mobilitat funcional encoberta.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Incorporació en la norma de selecció i provisió i borses de treball temporal.

Mesura 3.10	<i>Eliminar els biaixos de gènere en els processos de selecció i promoció d'ocupació. Per a això, entre altres coses, es reduirà al màxim la part subjectiva dels barems.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Incorporació en la norma de selecció i provisió i borses de treball temporal.

Mesura 3.11	<i>Articular mesures compensatòries en els procediments de promoció, per a evitar impactes negatius en la igualtat d'oportunitats (per exemple: ponderar el temps que la persona candidata haja romàs en situació d'excedència, reducció de jornada o altres permisos relacionats amb la conciliació).</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Incorporació en la norma de selecció i provisió i borses de treball temporal.

Mesura 3.12	<i>Promoure la possibilitat que es pugui adjudicar una plaça vacant o contracte de llarga duració, a través de la borsa de treball temporal per a una treballadora en situació de permís maternal, incloses les 6 primeres setmanes.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Incorporació en la norma de borses de treball temporal.

Mesura 3.13	<i>Elaborar informes d'impacte de gènere en els processos de selecció i provisió.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre de convocatòries amb informe d'impacte de gènere.

Mesura 3.14	<i>Incorporar, en els temaris dels processos de selecció, conceptes i normativa sobre la igualtat d'oportunitats, llenguatge no sexista, violència de gènere, etc.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.

Indicadors	Nombre convocatòries que ho han incorporat.
------------	---

Àrea 4. Sensibilització, formació i investigació

Objectiu 4. Promoure i fomentar la sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere entre tot el personal adscrit a les institucions sanitàries dependents de la conselleria.

Mesura 4.1	<i>Realitzar campanyes de sensibilització i formació sobre les noves masculinitats i la coresponsabilitat familiar dirigides especialment als hòmens.</i>
Temporització	Permanent.
Responsables	Escola valenciana d'Estudis de la Salut (EVES). Gerències dels departaments. Unitat d'Igualtat.
Indicadors	Nombre campanyes realitzades.

Mesura 4.2	<i>Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat i mainstreaming⁴ de gènere el personal directiu o que exercisca càrrecs directius i tinga treballadores i treballadors a càrrec seu.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. EVES. Gerències dels departaments.
Indicadors	Nombre de cursos programats. Nombre de personal directiu assistent als cursos, desagregat per sexe.

⁴ Integració sistemàtica de les situacions, prioritats i les necessitats de les dones i hòmens, respectivament, en totes les polítiques i activitats, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós gèneres. Implica prioritzar el criteri de gènere en tot el que es duja a terme.

Mesura 4.3	<i>Promoure que la majoria dels cursos oferits es realitzin en horaris més adequats per a la conciliació de la vida personal i familiar.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	EVES.
Indicadors	Incloure en l'enquesta de valoració dels cursos la conveniència de l'horari i valorar-ne els resultats. Nombre de cursos per modalitats, nombre d'hores i horari.

Mesura 4.4	<i>Promoure la inclusió en els cursos de formació de les persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància i, especialment, abans de la reincorporació al lloc de treball.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Gerències de departament, EVES.
Indicador	Informe de situació anual.

Mesura 4.5	<i>Formar el personal responsable en matèria de recursos humans i econòmics en matèria d'igualtat d'oportunitats i aplicació de la perspectiva de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. EVES. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre accions formatives realitzades.

Mesura 4.6	<i>Establir que la formació en igualtat de gènere siga un criteri positiu que es valore en qualsevol barem de mèrits.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Incorporació en la normativa de selecció, provisió, promoció i borses de treball temporal.

Mesura 4.7	<i>Formar i capacitar el personal responsable de la definició dels perfils professionals i dels processos de selecció de personal en igualtat de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	EVES. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre d'accions formatives realitzades. Nombre de participants desagregats per sexe.

Mesura 4.8	<i>Promoure la formació de les dones en noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per a disminuir la bretxa digital de gènere⁵.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	EVES.
Indicadors	Percentatge de dones participants en cursos de TIC.

Mesura 4.9	<i>Reservar a les dones, com a mínim, un 50 % de les places oferides en els cursos que tinguen per objecte reforçar les habilitats directives, a fi de potenciar el seu accés a llocs de major responsabilitat.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	EVES. Gerències dels departaments.
Indicador	Percentatge de dones assistents a aquests cursos.

Mesura 4.10	<i>Incloure cursos relacionats amb la igualtat d'oportunitats en la proposta de necessitats formatives dels departaments de salut i l'EVES.</i>
Temporització	Anual.
Responsable	EVES. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre cursos realitzats

⁵ Diferència en l'accés i forma d'ús d'Internet entre dones i hòmens.

	Nombre de participants desagregats per sexe
--	---

Mesura 4.11	<i>Realitzar accions formatives per a incorporar la perspectiva de gènere en les investigacions científiques sobre salut.</i>
Temporització	1 any
Responsable	EVES i Direcció General d'Investigació, Innovació, Tecnologia i Qualitat (DGIITQ).
Indicador	Nombre d'accions formatives realitzades.

Mesura 4.12	<i>Fer cursos de formació sobre salut i gènere.</i>
Temporització	Anual.
Responsable	EVES. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre de cursos realitzats.

Mesura 4.13	<i>Crear una comissió de salut i gènere en l'EVES.</i>
Temporització	Sis mesos.
Responsable	EVES.
Indicador	Creació de la comissió.

Mesura 4.14	<i>Impulsar la investigació i els estudis en matèria de gènere entre els professionals de la salut.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGIITQ. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre d'investigacions en la matèria.

Mesura 4.15	<i>Fomentar la investigació en salut que considere els determinants de gènere en l'anàlisi de resultats.</i>
Temporització	Permanent

Responsable	DGIITQ. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre d'investigacions en salut amb perspectiva de gènere.
Mesura 4.16	<i>Augmentar la presència de dones en la investigació sanitària, garantint la presència equilibrada en la composició dels equips.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGIITQ. Gerències dels departaments.
Indicadors	Nombre total de projectes d'investigació en salut i gènere. Nombre de dones en projectes d'investigació en salut i gènere.

Mesura 4.17	<i>Promoure el reconeixement per a les investigacions que hagen incorporat la perspectiva de gènere.</i>
Temporització	Anual.
Responsable	DGIITQ. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre de reconeixements per departaments.

Àrea 5. Salut laboral

Objectiu 5. Promoure la salut laboral de les empleades i empleats públics des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 5.1	<i>Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball, amb perspectiva de gènere.</i> <i>Per a això, es duran a terme les accions formatives necessàries, començant pels quadres intermedis i les delegades i delegats de Prevenció en sessions conjuntes amb participació sindical.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de

	Riscos Laborals, EVES.
Indicador	Nombre d'accions de sensibilització i formació.

Mesura 5.2	<i>Realitzar avaluacions de riscos laborals considerant les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes d'arplega i tractament de dades, com en l'estudi dels danys per a la salut derivats del treball.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicadors	Nombre avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Anàlisi de l'absentisme laboral amb perspectiva de gènere.

Mesura 5.3	<i>Promoure la realització d'una avaluació inicial dels llocs de treball que remarque la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de treballadores i treballadors, l'embaràs i la lactància.</i> <i>Elaborar, per departaments, una llista de llocs exempts de risc per a la dona embarassada o en període de lactància natural.</i>
Temporització	Permanent.
Responsables	DGRHE. Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicadors	Nombre de llocs de treball amb avaluació inicial de riscos laborals que tinguen en consideració possibles danys per a la funció reproductiva de treballadores i treballadors, l'embaràs i la lactància. Nombre de dones que han sol·licitat la valoració del seu lloc de treball per risc durant l'embaràs i quantes se n'han fet. Nombre de baixes laborals per contingències comunes que

	<p>han precedit una baixa maternal.</p> <p>Llista de llocs de treball exempts de riscos, en aquest sentit, disponibles en els centres de treball.</p>
--	---

Mesura 5.4	<i>Establir accions preventives integrals i no esbiaixades que incorporen la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que puguin derivar-se de la doble presència⁶, l'organització del treball, condicions laborals i relacions socials o interpersonals en el treball.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicadors	Nombre de llocs de treball avaluats per risc psicosocial atenent els determinants de gènere.

Mesura 5.5	<i>Elaborar procediments específics per a l'adaptació o el canvi del lloc en situacions d'embaràs, període de lactància natural o situacions de sensibilitat especial per motius de salut.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicadors	<p>Nombre de treballadores en situació d'embaràs o període de lactància natural.</p> <p>Nombre de situacions de suspensió de contracte per risc en l'embaràs o la lactància natural.</p> <p>Nombre de baixes laborals per contingències comunes que han precedit una baixa maternal (ja que s'hauran originat en situació d'embaràs i poden emmascarar l'absència</p>

⁶ Compatibilitat de la vida laboral i familiar.

	d'adaptació o reconeixement del risc). Nombre de sol·licituds que han requerit una adaptació o canvi del lloc de treball.
--	--

Mesura 5.6	<i>S'impulsaran mesures perquè l'adaptació o canvi de lloc de treball per risc en situació d'embaràs i lactància natural no suppose cap minva econòmica per a les dones.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Serveis de Prevenció de Riscos Laborals.
Indicadors	Nombre d'adaptacions i canvis de llocs de treball realitzats.

Mesura 5.7	<i>Facilitar la mobilitat del lloc de treball per la protecció de la maternitat, lactància i situacions de sensibilitat especial.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicador	Nombre de sol·licituds de mobilitat acceptades.

Mesura 5.8	<i>Facilitar la mobilitat funcional en les categories en què s'hagen detectat impactes de salut associats a les càrregues de treball.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Serveis de Prevenció de Riscos Laborals.
Indicador	Nombre de sol·licituds de mobilitat acceptades.

Mesura 5.9	<i>Facilitar el dret que l'exempció de guàrdies o atenció continuada durant l'embaràs, el permís maternal i el permís per lactància siguin retribuïdes, amb la intenció que no hi haja cap minva retributiva, en cap dels casos, respecte de la situació prèvia a l'embaràs.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre de sol·licituds d'exempció de guàrdies o atenció continuada acceptades en aquests casos.

Mesura 5.10	<i>Investigar quines han sigut les malalties determinants de les baixes laborals, analitzant amb perspectiva de gènere l'etiologia laboral.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Direcció General de l'Alta Inspecció. Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicador	Nombre d'informes realitzats.

Àrea 6. Detecció precoç, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere en l'entorn laboral

Objectiu 6. Establir mesures de sensibilització, detecció precoç, prevenció i protecció de les dones víctimes de violència de gènere.

Mesura 6.1	<i>Establir un procediment especialment àgil que garantisca la rapidesa d'actuació en la protecció a la víctima de violència de gènere.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.

Indicador	Elaborar un procediment.
-----------	--------------------------

Mesura 6.2	<i>Facilitar, entre altres mesures, la mobilitat, la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, els permisos, els trasllats, les excedències a les víctimes de violència de gènere. Per a això es promouran procediments àgils i immediats per al reconeixement d'aquestes situacions.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre de sol·licituds acceptades.

Mesura 6.3	<i>Reservar el lloc de treball original, fins a un màxim de 2 anys, en un trasllat de centre per violència de gènere.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE. Gerències dels departaments.
Indicadors	Adaptació de la norma. Nombre de sol·licituds acceptades.

Mesura 6.4	<i>Divulgar els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere de què disposa la Generalitat Valenciana.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Sotssecretaria. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre d'accions realitzades.

Mesura 6.5	<i>Difondre i impulsar la utilització del Protocol per a l'Atenció Sanitària de la Violència de Gènere en els serveis d'atenció primària i especialitzada.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Direcció general de Salut Pública (DGSP).
Indicador	Nombre de declaracions incloses en SIVIO.

Mesura 6.6	<i>Formar i sensibilitzar el personal sanitari en la prevenció, detecció precoç i atenció integral de la violència de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGSP, EVES.
Indicador	Nombre d'accions formatives realitzades.

Mesura 6.7	<i>Dissenyar accions de sensibilització en l'àmbit sanitari, de manera permanent i, en especial, coincidint amb la commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència de Gènere (25 de novembre).</i>
Temporització	Anual.
Responsable	Unitat d'Igualtat i DGSP, gerències de departament.
Indicador	Nombre d'accions realitzades.

Àrea 7. Protecció efectiva contra l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o la identitat de gènere

Objectiu 7. Promoure accions de sensibilització i prevenció contra l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o la identitat de gènere.

Mesura 7.1	<i>Elaboració d'un protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o la identitat de gènere.</i>
Temporització	6 mesos.
Responsable	Unitat d'Igualtat. Òrgans de representació. Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicador	Elaboració del protocol.

Mesura 7.2	<i>Difondre entre tota la plantilla el protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o identitat de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat. DGRHE. Gerències departament. Òrgans de representació.
Indicador	Nombre d'accions realitzades.

Mesura 7.3	<i>Assessorar i assistir les persones afectades per assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o identitat de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat. Òrgans de representació. Subdirecció General d'Inspecció Sanitària i Prevenció de Riscos Laborals.
Indicador	Nombre de persones assessorades o ateses.

Àrea 8. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu 8. Promoure, impulsar i sensibilitzar sobre la importància de la coresponsabilitat, el repartiment equilibrat del temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Mesura 8.1	<i>Impulsar una cultura de coresponsabilitat en el repartiment equilibrat de tasques entre ambdós sexes.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat. Gerències dels departaments.
Indicador	Nombre de campanyes i accions realitzades.

Mesura 8.2	<i>Potenciar entre els hòmens l'exercici dels drets que tenen reconeguts en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre d'hòmens que han sol·licitat permisos per atenció de persones al seu càrrec.

Mesura 8.3	<i>Ampliar els supòsits de permís per atenció de menors o persones al seu càrrec que requerisquen atenció especial.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre de dones i hòmens que han sol·licitat permisos i excedències per atenció de persones al seu càrrec.

Mesura 8.4	<i>Avaluar el seguiment de les mesures de conciliació, per a evitar l'impacte negatiu en la carrera professional, possibilitats de promoció i complements salarials.</i>
Temporització	Cada dos anys.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Informe d'impacte de gènere de la mesura.

Mesura 8.5	<i>Establir mecanismes que contribuïsquen a l'ús racional dels temps per mitjà de la flexibilització dels horaris, desplaçament de la jornada i la borsa d'hores, etc.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Adaptació de la normativa.

Mesura 8.6	<i>Facilitar l'exempció de guàrdies per atenció de persones al seu càrrec.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Nombre de dones i d'hòmens que han sol·licitat permisos per atenció de persones al seu càrrec.

Mesura 8.7	<i>Elaborar un estudi qualitatiu, per a conèixer les actituds i les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, i intentar ajustar-les, en la mesura que siga possible, a les estratègies d'organització.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Realització d'un estudi qualitatiu de gènere.

Mesura 8.8	<i>Possibilitar que les reunions de treball es duguen a terme en un horari compatible amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE, gerències de departament.
Indicador	Elaboració d'una instrucció.

Mesura 8.9	<i>Afavorir el compliment del dret per què el permís de lactància el pugua disfrutar el pare, sense que siga necessari acreditar que la mare treballa.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicadors	Adaptació de la norma. Nombre d'hòmens que han sol·licitat el permís de lactància.

Mesura 8.10	<i>Possibilitar l'exempció de guàrdies per l'atenció de fills en edat escolar.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicadors	Incorporació en la norma.

Mesura 8.11	<i>Estudiar la possibilitat de creació d'escoles infantils en els centres de treball.</i>
Temporització	4 anys.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Incorporació en la norma.

Mesura 8.12	<i>Possibilitar la mobilitat per raons de salut de familiars.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Incorporació en la norma.

Mesura 8.13	<i>Realitzar campanyes informatives a tota la plantilla sobre els permisos, llicències, excedències, etc., relacionats amb la conciliació personal, familiar i laboral.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	DGRHE. Comissió d'igualtat.
Indicador	Nombre de campanyes realitzades.

Mesura 8.14	<i>Impulsar canvis normatius que permeten el permís retribuït en dones en estat de gestació, a partir de la setmana 37 d'embaràs o la setmana 35 en el cas de gestació múltiple.</i>
Temporització	1 any.
Responsable	DGRHE.
Indicador	Adaptació de la norma.

Àrea 9. Imatge corporativa, comunicació i ús no sexista del llenguatge

Objectiu 9. Garantir l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que evite els estereotips sexistes de gènere.

Mesura 9.1	<i>Impulsar els mitjans necessaris perquè tota la documentació oficial i els llocs web institucionals respecten les normes relatives a la utilització no sexista del llenguatge i al respecte de la imatge de la dona.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat, DGRHE, gerències de departament.
Indicador	Nombre accions realitzades.

Mesura 9.2	<i>Revisar i adaptar el contingut de la pàgina web de la conselleria i dels departaments de salut amb perspectiva de gènere.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat, DGRHE, gerències de departament.
Indicadors	Elaboració d'informes.

Mesura 9.3	<i>Dissenyar un apartat en la web destinat a publicacions en matèria d'igualtat, notícies, actuacions de les unitats d'igualtat, etc.</i>
Temporització	Dos anys.
Responsable	Unitat d'Igualtat, gerències de departament.
Indicadors	Dissenyar l'apartat en la <i>web</i> . Nombre de publicacions, notícies, etc., en la <i>web</i> de la conselleria.

Mesura 9.4	<i>Elaborar una guia interna sobre l'ús no sexista del llenguatge en l'àmbit sanitari.</i>
Temporització	Dos anys.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicador	Elaboració de la guia.

Mesura 9.5	<i>Formar el personal sobre llenguatge inclusiu de gènere i de la comunicació.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	EVES. Gerències de departament.
Indicador	Nombre d'accions formatives.

Mesura 9.6	<i>Potenciar l'adequació del llenguatge en estadístiques, estudis, registres i la resta de sistemes d'informació.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Sotssecretaria. Unitat d'Igualtat.
Indicador	Informe de situació anual.

Mesura 9.7	<i>Assessorar en el tractament correcte de la imatge de la dona i l'ús no sexista del llenguatge.</i>
Temporització	Permanent.
Responsable	Unitat d'Igualtat.
Indicador	Informe de situació anual.

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública serà l'encarregada de realitzar l'avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat.

L'avaluació es realitzarà basant-se en el grau de compliment de les mesures aprovades en el pla i atenent els indicadors que s'han establert.

L'avaluació serà periòdica. Se'n comunicarà el resultat al conjunt de la plantilla i se li donarà publicitat.

Quan hagen transcorregut quatre anys des de l'aprovació del pla, la Comissió d'Igualtat iniciarà els treballs de revisió i elaboració d'un de nou.

El Pla d'Igualtat prorrogarà la vigència fins a l'aprovació del següent.

De les diverses mesures arrellegades en aquest pla, la majoria no comporta cap despesa econòmica. No obstant això, per a les accions que puguin arribar a comportar-ne, en la mesura que no han sigut pressupostades per a aquest exercici, serà aquesta comissió la que les quantificarà i farà una proposta a l'òrgan competent per a incloure-les en els pressupostos de l'any següent.

Les normes de funcionament de la Comissió d'Igualtat són les que contenen els articles 22 a 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, respecte al funcionament dels òrgans col·legiats, així com el que disposa el reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat.

8. COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA

Aquest Pla d'Igualtat es dirigeix a tot el personal gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual cosa es fa imprescindible difondre'l en tota la seua estructura. Per això, serà necessari que les gerències dels departaments de salut i el nivell directiu hi col·laboren activament.

La Comissió d'Igualtat participarà activament en la seua difusió.

S'articularan tots els mecanismes de difusió i comunicació que siguen necessaris, com ara fullets, circulars, comunicats, pàgines *web*, intranet, etc.

De la mateixa manera, s'incorporarà informació sobre el pla en els manuals d'acollida dels centres per al personal que s'hi incorpora.

ANNEXOS

Annex I. Plantilla per grups professionals, sexe i classificació professional, amb el nivell de feminització (respecte al total de la plantilla)

	Dones	%	Hòmens	%	Total	%	% Fminització
Personal auxiliar d'infermeria							
Estatutari sanitari auxiliars	7.984	95,83	347	4,17	8.331	16,55	22,23
Funcionari de Salut Pública	43	87,76	6	12,24	49	0,10	14,15
Laboral sanitari d'institucions sanitàries	1	50,00	1	50,00	2	0,00	-
Total	8.028	95,78	354	4,22	8.382	16,65	22,17
Personal d'infermeria i tècnic							
Directiu sanitari	44	74,58	15	25,42	59	0,12	0,97
Estatutari sanitari: diplomad	12.50	82,13	2.72	17,87	15.22	30,26	8,52
Estatutari sanitari: tècnics especialistes	1.308	87,32	190	12,68	1.498	2,98	13,71
Funcionari sanitari d'institucions sanitàries	3	100	0	0,00	3	0,01	26,39
Funcionari sanitari de Salut Pública	125	79,11	33	20,89	158	0,31	5,51
Laboral sanitari d'institucions sanitàries	8	72,73	3	27,27	11	0,02	-0,88
Sanitari en formació	152	88,89	19	11,11	171	0,34	15,28
Sanitari de quota o zona diplomad	2	15,38	11	84,62	13	0,03	-
Total	14.14	82,54	2.99	17,46	17.14	34,06	8,94
Personal d'oficis i subaltern							
Estatutari no sanitari: Formació Professional	200	26,21	563	73,79	763	1,52	-
Estatutari no sanitari: altres	2.649	62,56	1.58	37,44	4.234	8,41	-
Funcionari no sanitari d'institucions sanitàries	2	100	0	0,00	2	0,00	26,39
Funcionari no sanitari de Salut Pública	15	65,22	8	34,78	23	0,05	-8,39
Laboral no sanitari d'institucions sanitàries	6	54,55	5	45,45	11	0,02	-
Total	2.872	57,06	2.16	42,94	5.033	10,00	-
Personal mèdic							
Directiu sanitari	29	32,22	61	67,78	90	0,18	-
Estatutari sanitari: facultatiu	5.567	50,83	5.38	49,17	10.95	21,76	-
Funcionari sanitari d'institucions sanitàries	0	0,00	1	100	1	0,00	-
Funcionari sanitari de Salut Pública	362	55,10	295	44,90	657	1,31	-
Laboral sanitari d'institucions sanitàries	1	50,00	1	50,00	2	0,00	-
Sanitari en formació	1.613	67,24	786	32,76	2.399	4,77	-6,37
Sanitari de quota o zona facultatiu	4	25,00	12	75,00	16	0,03	-
Total	7.576	53,66	6.54	46,34	14.11	28,05	-
Personal no sanitari de gestió i serveis							
Directiu no sanitari	17	43,59	22	56,41	39	0,08	-
Estatutari no sanitari: de Formació Professional	3.871	81,12	901	18,88	4.772	9,48	7,51
Estatutari no sanitari universitari	409	70,76	169	29,24	578	1,15	-2,85
Funcionari no sanitari d'institucions sanitàries	0	0,00	1	100	1	0,00	-
Funcionari no sanitari de Salut Pública	69	75,82	22	24,18	91	0,18	2,22
Funcionari no sanitari de la Seguretat Social:	55	31,61	119	68,39	174	0,35	-42,00
Total	4.421	78,18	1.23	21,82	5.655	11,24	4,57
Total de la plantilla	37.04	73,61	13.2	26,39	50.32	100	

Annex II. Distribució del personal directiu

	Dones	%	Hòmens	%	Total
Personal directiu no sanitari					
Direcció econòmica A	7	53,85	6	46,15	13
Direcció econòmica B	0	0,00	5	100	5
Direcció econòmica de centre A	4	66,67	2	33,33	6
Subdirecció econòmica de centre B	0	0,00	1	100	1
Subdirecció econòmica A	5	38,46	8	61,54	13
Subdirecció econòmica B	1	100	0	0,00	1
Total	17	43,59	22	56,41	39
Personal directiu sanitari					
Comissionat de la Conselleria de Sanitat	1	20,00	4	80,00	5
Direcció de centre	2	33,33	4	66,67	6
Direcció de centre de Salut Pública	2	15,38	11	84,62	13
Direcció de departament de Salut Pública	1	33,33	2	66,67	3
Direcció d'infermeria	10	55,56	8	44,44	18
Direcció d'infermeria d'Atenció Primària	15	83,33	3	16,67	18
Direcció d'infermeria de centre	6	100	0	0,00	6
Direcció mèdica d'Atenció Primària	6	35,29	11	64,71	17
Direcció mèdica d'hospital	6	50,00	6	50,00	12
Gerència A	1	8,33	11	91,67	12
Gerència B	2	40,00	3	60,00	5
Subdirecció d'infermeria	13	76,47	4	23,53	17
Subdirecció mèdica	8	47,06	9	52,94	17
Total	73	48,99	76	51,01	149

Annex III. Distribució de la promoció interna per categories professionals i especialitats

	Hòmens		Dones		Totals	
	Nombre	%	Nombre	%	TOTAL	%
Administratiu	31	25,2	92	74,8	123	10,7
Analista d'aplicacions	2	50	2	50	4	0,35
Analista programador	4	66,7	2	33,3	6	0,52
Assistent/treballador social	1	10	9	90	10	0,87
Assistent/treballador social d'equip d'Atenció Primària	5	35,7	9	64,3	14	1,22
Auxiliar administratiu	50	22,6	171	77,4	221	19,22
Auxiliar administratiu especialista	5	33,3	10	66,7	15	1,3
Auxiliar d'infermeria de consultes externes d'institucions obertes	2	66,7	1	33,3	3	0,26
Auxiliar infermeria de serveis especials		0	14	100	14	1,22
Auxiliar infermeria d'unitats hospitalàries i serveis centrals	5	16,7	25	83,3	30	2,61
Calefactor	3	100		0	3	0,26
Conductor de vehicle especial	6	100		0	6	0,52
Controlador de subministraments	3	100		0	3	0,26
Costurer		0	1	100	1	0,09
Cuiner	2	50	2	50	4	0,35
Electricista	3	100		0	3	0,26
Empleat de bugaderia	1	50	1	50	2	0,17
Enginyer tècnic	2	100		0	2	0,17
Facultatiu especialista	26	38,2	42	61,8	68	5,91
Fisioterapeuta	4	18,2	18	81,8	22	1,91
Fisioterapeuta d'equip d'Atenció Primària	2	28,6	5	71,4	7	0,61
Fontaner	2	100		0	2	0,17
Gestió de la funció administrativa	10	30,3	23	69,7	33	2,87
Governanta	2	20	8	80	10	0,87
Higienista dental		0	1	100	1	0,09
Infermer de consultes externes i institucions obertes	1	33,3	2	66,7	3	0,26
Infermer de SAMU	1	25	3	75	4	0,35
Infermer de serveis especials	8	15,4	44	84,6	52	4,52
Infermer d'empresa		0	2	100	2	0,17
Infermer d'equip d'Atenció Primària	5	15,6	27	84,4	32	2,78
Infermer d'unitats hospitalàries i serveis centrals	22	19,6	90	80,4	112	9,74

Infermer especial obstetricoginecològic d'equip d'Atenció Primària	1	8,3	11	91,7	12	1,04
Infermer especialista obstetricoginecològic	1	3,2	30	96,8	31	2,7
Locutor de CICU	1	50	1	50	2	0,17
Logopeda		0	1	100	1	0,09
Mecànic	1	100		0	1	0,09
Metge de centre de Planificació Familiar		0	1	100	1	0,09
Metge de documentació clínica i admissió	3	75	1	25	4	0,35
Metge de SAMU	1	50	1	50	2	0,17
Metge del treball	1	100		0	1	0,09
Metge d'equip d'Atenció Primària	23	69,7	10	30,3	33	2,87
Metge d'equip mòbil	1	100		0	1	0,09
Metge d'unitat d'hospitalització a domicili	3	42,9	4	57,1	7	0,61
Metge d'unitat de curta estada		0	2	100	2	0,17
Metge d'urgències hospitalàries	3	60	2	40	5	0,43
Odontòleg	2	66,7	1	33,3	3	0,26
Operador central	2	100		0	2	0,17
Tècnic de la funció administrativa	9	40,9	13	59,1	22	1,91
Tècnic de manteniment	6	100		0	6	0,52
Tècnic de sistemes	10	83,3	2	16,7	12	1,04
Tècnic d'ergonomia	1	50	1	50	2	0,17
Tècnic en emergències sanitàries	4	100		0	4	0,35
Tècnic especialista de laboratori	4	4,2	91	95,8	95	8,26
Tècnic especialista en anatomia patològica		0	2	100	2	0,17
Tècnic especialista en documentació sanitària		0	4	100	4	0,35
Tècnic especialista en radiodiagnòstic	4	20	16	80	20	1,74
Tècnic especialista en radioteràpia		0	1	100	1	0,09
Tècnic intermedi	1	50	1	50	2	0,17
Telefonista	6	25	18	75	24	2,09
Telefonista encarregat	1	50	1	50	2	0,17
Terapeuta ocupacional		0	1	100	1	0,09
Zelador d'atenció directa al malalt	1	9,1	10	90,9	11	0,96
Zelador de quiròfans, psíquics, paraplègics		0	3	100	3	0,26
Zelador de serveis especials	2	11,1	16	88,9	18	1,57
Zelador encarregat de torn	1	100		0	1	0,09
Total	301	26,17	849	73,83	1150	100

Annex IV. Distribució de plantilla per categories professionals i especialitat

Categories sanitàries	Dones	%	Hòmens	%
Personal estatutari sanitari: auxiliars				
Auxiliar de farmàcia	10	100		
Auxiliar d'infermeria	7.972	97	285	3
Tècnic d'emergències sanitàries	2	3	62	97
Personal estatutari sanitari: diplomad				
Infermer	10.735	82	2.298	18
Dietista nutricionista	3	100		
Infermer d'empresa	12	80	3	20
Infermer especial obstetricoginecològic	623	96	28	4
Infermer especialista de salut mental	1	100		
Infermer especialista de medicina familiar i comunitària	1	100		
Infermer de SAMU	158	66	83	34
Fisioterapeuta	355	71	142	29
Logopeda	11	100		
Òptic optometrista			1	100
Perfusionista			1	100
Terapeuta ocupacional	21	91	2	9
Personal estatutari sanitari: facultatiu				
Facultatiu especialista d'al·lèrgologia	18	49	19	51
Facultatiu especialista d'anàlisis clíniques	67	64	38	36
Facultatiu especialista d'anatomia patològica	52	65	28	35
Facultatiu especialista d'anestesiologia i reanimació	227	56	182	44
Facultatiu especialista d'angiologia i cirurgia vascular	11	38	18	62
Facultatiu especialista d'aparell digestiu	88	59	62	41
Facultatiu especialista de bioquímica clínica	7	54	6	46
Facultatiu especialista de cardioestimulació			1	100
Facultatiu especialista de cardiologia	55	34	106	66
Facultatiu especialista de cirurgia cardiovascular	3	18	14	82
Facultatiu especialista de cirurgia digestiva			3	100
Facultatiu especialista de cirurgia general (unitat hepàtica)	1	50	1	50
Facultatiu especialista de cirurgia general i de l'aparell digestiu	91	35	167	65
Facultatiu especialista de cirurgia maxil·lofacial	9	41	13	59
Facultatiu especialista de cirurgia ortopèdica i traumatologia	78	28	205	72
Facultatiu especialista de cirurgia pediàtrica	10	48	11	52
Facultatiu especialista de cirurgia plàstica i reparadora	11	48	12	52
Facultatiu especialista de cirurgia toràcica			9	100
Facultatiu especialista de dermatologia medicoquirúrgica i venereologia	57	62	35	38
Facultatiu especialista de dietètica i nutrició	1	100		

Facultatiu especialista d'endocrinologia i nutrició	37	52	34	48
Facultatiu especialista de farmàcia hospitalària	68	77	20	23
Facultatiu especialista de farmacologia clínica	2	40	3	60
Facultatiu especialista de geriatria	2	40	3	60
Facultatiu especialista de ginecologia			1	100
Facultatiu especialista d'hepatologia i hemoteràpia	75	68	35	32
Facultatiu especialista d'hematooncologia	3	75	1	25
Facultatiu especialista d'immunologia	1	25	3	75
Facultatiu especialista de medicina familiar i comunitària	14	67	7	33
Facultatiu especialista de medicina física i rehabilitació	76	75	25	25
Facultatiu especialista de medicina intensiva	82	50	82	50
Facultatiu especialista de medicina interna	98	51	96	49
Facultatiu especialista de medicina nuclear	3	20	12	80
Facultatiu especialista de medicina preventiva i salut pública	15	47	17	53
Facultatiu especialista de microbiologia y parasitologia	49	72	19	28
Facultatiu especialista de nefrologia	43	55	35	45
Facultatiu especialista de pneumologia	59	55	48	45
Facultatiu especialista de neurocirurgia	8	25	24	75
Facultatiu especialista de neurofisiologia clínica	31	66	16	34
Facultatiu especialista de neurologia	58	53	51	47
Facultatiu especialista d'obstetrícia y ginecologia	199	63	116	37
Facultatiu especialista d'oftalmologia	114	57	87	43
Facultatiu especialista d'oncologia mèdica	41	58	30	42
Facultatiu especialista d'oncologia radioteràpica	6	43	8	57
Facultatiu especialista d'otorinolaringologia	64	44	82	56
Facultatiu especialista de pediatria	180	68	86	32
Facultatiu especialista de psicologia clínica	189	76	60	24
Facultatiu especialista de psiquiatria	147	54	123	46
Facultatiu especialista de radiodiagnòstic	122	50	124	50
Facultatiu especialista de radiofarmàcia	3	75	1	25
Facultatiu especialista de radiofísica hospitalària	5	36	9	64
Facultatiu especialista de reumatologia	30	56	24	44
Facultatiu especialista d'urologia	25	18	113	82
Farmacèutic d'àrea de salut	14	67	7	33
Metge d'equip d'Atenció Primària	1.529	49	1.564	51
Metge de SAMU	108	44	139	56
Metge de conductes addictives	21	49	22	51
Metge de centre de planificació familiar	46	68	22	32
Metge del treball	9	64	5	36
Metge de documentació clínica i admissió	36	61	23	39
Metge d'equip mòbil	17	53	15	47

Metge d'unitat de curta estada	15	36	27	64
Metge d'unitat d'hospitalització a domicili	44	59	30	41
Metge d'unitat de prevenció de càncer de mama	3	75	1	25
Metge d'hospitalària	234	56	183	44
Odontòleg	47	45	58	55
Pediatra d'equip d'Atenció Primària	527	71	218	29
Tècnic superior de salut	5	63	3	38
Titulat superior	19	68	9	32
Personal estatutari sanitari: tècnics especialistes				
Higienista dental	78	87	12	13
Tècnic especialista en anatomia patològica	116	92	10	8
Tècnic especialista en documentació sanitària	7	78	2	22
Tècnic especialista de laboratori	594	92	52	8
Tècnic especialista en medicina nuclear	1	50	1	50
Tècnic especialista en radiodiagnòstic	481	82	105	18
Tècnic especialista en radioteràpia	30	79	8	21
Tècnic optometrista	1	100		
Personal funcionari sanitari: salut pública				
Analista de laboratori	1	100		
Auxiliar de salut pública	43	88	6	12
Infermer de salut pública T2	64	76	20	24
Farmacèutic de salut pública	34	79	9	21
Farmacèutic titular	63	51	61	49
Inspector veterinari d'escorxador	21	30	48	70
Metge (de l'Ajuntament de València)	1	100		
Metge de salut pública	59	73	22	27
Tècnic especialista d'higiene dels aliments	11	73	4	27
Tècnic especialista de laboratori de salut pública	17	89	2	11
Tècnic especialista de sanitat ambiental	5	100		
Tècnic de laboratori de microbiologia	10	77	3	23
Tècnic de laboratori de química	12	71	5	29
Tècnic mitjà de laboratori	17	81	4	19
Tècnic mitjà de sanitat ambiental	2	100		
Tècnic mitjà de seguretat alimentària	8	73	3	27
Tècnic de sanitat ambiental	1	100		
Tècnic de seguretat alimentària	24	89	3	11
Veterinari coordinador	9	47	10	53
Veterinari d'àrea	102	46	120	54

Categories no sanitàries	Dones	%	Hòmens	%
Personal estatutari no sanitari: Formació Professional				
Administratiu	436	79	114	21
Obrer			19	100
Auxiliar administratiu	3.110	83	621	17
Calefactor			59	100
Calefactor de forn crematori			7	100
Fuster			16	100
Cuiner	30	37	51	63
Conductor	9	7	114	93
Controlador de subministraments			5	100
Costurer	24	100		
Electricista	4	4	101	96
Fontaner	2	5	42	95
Fotògraf			1	100
Governanta	51	80	13	20
Jardiner			1	100
Locutor de CICU	27	79	7	21
Mecànic	1	1	67	99
Perruquer	4	50	4	50
Pintor			13	100
Tapisser			1	100
Tècnic de manteniment	3	8	33	92
Tècnic intermedi	6	50	6	50
Telefonista	122	80	31	20
Personal estatutari no sanitari: altres				
Zelador de magatzem, vigilància, bugaderia	2.105	58	1.547	42
Empleat de bugaderia	102	94	7	6
Bugader	13	100		
Netejador	30	97	1	3
Peó		0	9	100
Marmitó	383	95	20	5
Planxador	16	94	1	6
Personal estatutari no sanitari: universitari				
Assistent o treballador social	234	93	18	7
Bibliotecari	2	100		
Personal de gestió de la funció administrativa	59	63	34	37
Enginyer superior	1	14	6	86
Enginyer tècnic	4	22	14	78
Mestria industrial / Tècnic de manteniment			12	100
Tècnic d'ergonomia	4	30	9	70

Categories no sanitàries	Dones	%	Hòmens	%
Tècnic de la funció administrativa	47	87	7	13
Tècnic d'higiene	4	45	5	55
Tècnic de seguretat en el treball	5	66	3	34
Personal funcionari no sanitari: salut pública				
Administratiu	8	57	6	43
Auxiliar administratiu de centre de salut pública	60	80	15	20
Subaltern	15	65	8	35
Tècnic mitjà d'administració	1	100		
Personal funcionari no sanitari: serveis d'informació				
Analista d'aplicacions	14	41	20	59
Analista programador	22	31	48	69
Operador central	13	28	33	72
Tècnic de sistemes	6	25	18	75

Aquest I Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ha sigut aprovat en la Mesa Sectorial de Sanitat el dia 4 de març de 2016.

Per les organitzacions sindicals:

Per l'Administració:

CEMSATSE:

Andrés Cánovas Martínez

M^a Luz Gascó Marín

La consellera

Carmen Montón Giménez

CCOO:

Genoveva BARGUES Medina

UGT:

Miguel Usó Villanueva

M^a Remedios Espí Pla

El director general

de Recursos Humans i Econòmics

Justo Herrera Gómez

CSIF:

Dolly Prunes Herencia

SIMAP-INTERSINDICAL SALUT-IV:

Pilar Martí Barranco