

Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

RESOLUCIÓ de 29 de juny de 2023, del conseller de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del II Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. [2023/7607]

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres qüestions, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I en l'article 11 estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i en igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral. D'acord amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en el desenvolupament del seu articulat, els plans d'igualtat, no sols com una mesura necessària per a garantir la promoció de la igualtat, sinó també com un compromís per a evitar qualsevol discriminació negativa que afecte els drets de les dones, siga quina siga la seua circumstància o condició. En este sentit, són obligatoris tant per a les empreses com per a les administracions públiques. D'acord amb l'article 46 d'aquesta llei, els plans d'igualtat es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Així mateix, estableix criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que obliguen a elaborar plans d'igualtat, que seran objecte de negociació amb la representació legal de les empleades i els empleats públics, d'acord amb el que determine la legislació sobre negociació col·lectiva, avaluant periòdicament el seu compliment en els seus diferents àmbits d'actuació.

El text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en la seua disposició addicional setena, estableix l'obligatorietat de les administracions públiques de «respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aqueixa finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes», així com aprovar «... un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en este».

La Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana en la seua Disposició addicional tretzena estableix el contingut dels plans d'igualtat en l'àmbit de la funció pública.

El Pla d'Ordenació de Recursos Humans de les Institucions Sanitàries, aprovat per Decret 7/2019, del Consell de 25 de gener de 2013, estableix en l'apartat VIII. Planificació qualitativa. Desenvolupament dels recursos humans, el seguiment del grau de compliment del Pla d'igualtat.

El 10 de maig de 2022 es va reunir la Comissió d'igualtat de la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, a fi d'elaborar el II Pla d'igualtat. Una vegada conclusos els treballs, es va elevar a la Mesa Sectorial de Sanitat on va ser aprovat per unanimitat el 28 d'abril de 2023.

Per la seua part la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, respecte a la publicació dels actes administratius estableix, en l'article 45.1, que «els actes administratius seran objecte de publicació quan així ho establiscan les normes reguladores de cada procediment o quan ho aconsellen raons d'interés públic apreciades per l'òrgan competent».

En ús de l'atribució competencial conferida en l'article 4 del Decret 185/2020, de 16 de novembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública resolc:

Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2023, del conseller de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se ordena la publicación del II Plan de Igualdad de la conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. [2023/7607]

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana dispone en el artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras cuestiones, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. Y en el artículo 11 establece que la Generalitat velará por que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones, garantizando la compatibilidad de la vida familiar y laboral. En consonancia con ello, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, a la que se ha sumado con posterioridad la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en el desarrollo de su articulado, los planes de igualdad, no solo como una medida necesaria para garantizar la promoción de la igualdad, sino también como un compromiso para evitar cualquier discriminación negativa que afecte a los derechos de las mujeres sea cual fuere su circunstancia o condición. En este sentido, son obligatorios tanto para las empresas como para las administraciones públicas. De acuerdo con el artículo 46 de esta ley, los Planes de Igualdad se definen como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

El texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su Disposición Adicional séptima, establece la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como aprobar «... un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo».

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana en su Disposición adicional decimotercera establece el contenido de los planes de igualdad en el ámbito de la función pública.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias, aprobado por Decreto 7/2019, del Consell de 25 de enero de 2013, establece en el apartado VIII. Planificación cualitativa. Desarrollo de los recursos humanos, el seguimiento del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

El 10 de mayo de 2022 se reunió la Comisión de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, con el objeto de elaborar el II Plan de Igualdad. Una vez concluidos los trabajos, se elevó a la Mesa Sectorial de Sanidad donde fue aprobado por unanimidad el 28 de abril de 2023.

Por su parte la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, respecto a la publicación de los actos administrativos establece, en su artículo 45.1, que «los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente».

En uso de la atribución competencial conferida en el artículo 4 del Decreto 185/2020, de 16 de noviembre, del Consell, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, resuelvo:



Publicar com annex el II Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

València, 29 de juny de 2023.- El conseller de Sanitat Universal i Salut Pública: Miguel Mínguez Pérez.

Publicar como anexo el II Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

València, 29 de junio de 2023.- El conseller de Sanidad Universal y Salud Pública: Miguel Mínguez Pérez.



II PLA D'IGUALTAT

CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA
2023-2027

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Aquest document ha sigut revisat per la Unitat d'Igualtat d'acord amb els principis de llenguatge inclusiu i no sexista.

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

© d'aquesta edició: Generalitat, 2023

© del text: Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública
1a edició. Edició en línia

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	4
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.....	7
1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	7
1.1 Distribució global.....	7
1.2 Distribució per grup d'edat	8
1.3 Distribució segons el règim jurídic	9
1.4 Distribució segons tipus de plantilla	10
1.5 Distribució per grups de titulació.....	11
1.6 Categories més nombroses (més de 100 persones)	11
1.7 Distribució del personal facultatiu per especialitat	12
1.8 Personal en formació	14
1.8.1 Personal facultatiu en formació per especialitats.....	15
1.8.2 Personal d'infermeria en formació per especialitats	16
1.9 Distribució per nivell assistencial	17
1.10 Distribució de les direccions.....	17
1.10.1 Direccions de servei i de secció.....	18
1.10.2 Totes les direccions.....	19
2. CARACTERÍSTIQUES DE LES CONDICIONS LABORALS	20
2.1 Distribució segons la vinculació laboral	20
2.2 Plantilla segons tipus de jornada	21
3. ÚS DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ.....	21
3.1 Permisos i llicències per conciliació	21
3.2 Excedències	22
3.3 Reduccions de jornada	22
4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL	23
4.1 Retribucions	23
4.2 Bretxa salarial.....	23
4.2.1 Evolució de la bretxa salarial per anys.....	23
4.2.2 Evolució de la bretxa salarial per grups de titulació.....	24
4.2.3 L'evolució de la bretxa salarial en els tres últims anys expressada en perc	25

4.2.4 Bretxa salarial bruta l'any 2022	25
5. NIVELL DE REPRESENTATIVITAT EN L'ESTRUCTURA JERÀRQUICA	26
5.1 Alts càrrecs	27
5.2 Llocs directius	27
6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ.....	29
6.1 Processos de selecció i provisió	29
6.2 Òrgans tècnics de selecció (OTS).....	29
7. PROCESSOS DE PROMOCIÓ.....	30
7.1 Promoció interna temporal.....	30
8. PARTICIPACIÓ EN MESES DE NEGOCIACIÓ I ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ.....	30
8.1 Òrgans de negociació sindical	30
9. SALUT LABORAL	32
9.1 Exàmens de salut.....	32
9.2 Accidents i incidents laborals	32
9.3 Agressions a professionals	33
9.3.1 Taxes globals d'agressions	33
9.3.2 Taxes d'agressions per grup professional i sexe	34
9.4 Risc en l'embaràs i lactància natural	34
9.4.1 Sol·licituds d'avaluació per embaràs o lactància natural a les unitats perifèriques de prevenció de riscos laborals.....	35
9.4.2 Sol·licituds tramitades amb les entitats gestores per a la llicència per risc durant l'embaràs i la lactància natural.....	35
9.5 Assetjament sexual	35
10. FORMACIÓ.....	36
ÀREES D'INTERVENCIÓ.....	37
ÀREA 1. INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.....	37
ÀREA 2. SELECCIÓ, PROVISIÓ I PROMOCIÓ.....	38
ÀREA 3. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES.....	39
ÀREA 4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL	40
ÀREA 5. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	40
ÀREA 6. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	41
ÀREA 7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	42
ÀREA 8. FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE	44
ÀREA 9. INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	45
ÀREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	46

INDICADORS	47
ÀMBIT D'APLICACIÓ	49
VIGÈNCIA	49
COMISSIÓ D'IGUALTAT	49
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	49
NORMATIVA	50
ANNEX	51
1. Distribució per situació administrativa	51
2. Plantilla de serveis centrals i territorials	53
3. Distribució per centre de gestió	55
4. Convocatòries selecció de llocs personal estatutari. OPE 2014, 2015, 2016	56
5. Convocatòries selecció de llocs personal estatutari i funcionari. OPE consolidació de 2017, 2018 i estabilització 2019	58
6. Convocatòries selecció de llocs personal funcionari. Consolidació 2017	61
7. Provisió de llocs personal estatutari. Any 2016	62
8. Provisió de llocs personal estatutari. Any 2017	62
9. Provisió de llocs de treball de salut pública. Any 2020	64
10. Processos de promoció interna temporal	64

INTRODUCCIÓ

És un repte per a la nostra organització fer efectiva la igualtat de tracte i oportunitats dels qui treballen en la sanitat pública valenciana i especialment per a les dones. Els serveis de salut formen part d'un dels pilars de l'estat del benestar social i de les atencions, on treballen majoritàriament dones, més del 75 %, i no obstant això, el valor del seu treball no sempre està reconegut ni retribuït adequadament.

Els plans d'igualtat són una eina molt útil per a revertir aquesta situació per incorporar mesures que milloren les condicions laborals de les treballadores.

El I Pla d'igualtat va suposar un punt d'inflexió en l'adopció de mesures per a avançar en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, en tota l'organització. Amb aquest pla es van aconseguir objectius, ja consolidats, entre els quals destaquen la designació de responsables d'igualtat, la creació de les comissions d'igualtat i contra la violència de gènere en tots els departaments de salut, l'eliminació de les traves que impedièren la contractació temporal durant l'embaràs o el permís per naixement, l'increment de la presència de dones en alts càrrecs i llocs directius i la incorporació de mesures per a garantir la paritat dels òrgans col·legiats de selecció i provisió.

En matèria formativa, també s'han incorporat canvis importants com ara la valoració específica de la formació en igualtat o la incorporació d'aspectes d'igualtat en els processos selectius, la consolidació d'una oferta formativa en igualtat, violència de gènere, investigació amb perspectiva de gènere, llenguatge no sexista, salut i gènere o assetjament sexual.

Unes mesures de rellevància especial van ser les que garanteixen la indemnitat retributiva de les treballadores embarassades o en període de lactància després de l'adaptació dels llocs de treball o la jornada laboral.

S'han abordat mesures per a previndre i combatre les diferents violències contra les dones, mitjançant l'aprovació de protocols com ara el que regula la mobilitat, la reorganització o la reducció de la jornada de les treballadores en situació de violència de gènere, el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i el protocol d'actuació integral contra les agressions sexuals o el protocol de detecció precoç de la violència de gènere en el sistema sanitari.

Finalment, cal destacar les mesures per a facilitar la conciliació laboral i personal com ara l'ampliació del permís de naixement a 16 setmanes per als dos progenitors, l'aplicació del permís de lactància al pare, l'ampliació del permís de maternitat a partir de la setmana 37/35 d'embaràs o l'aplicació per al personal estatutari de les mesures de conciliació que preveu el Decret 42/2019.

Aquest II Pla d'igualtat ens planteja la consolidació de tots aquests objectius aconseguits en el I Pla d'igualtat i l'avanç en aspectes clau com ara la disminució de la bretxa salarial de gènere, la millora en la prevenció i l'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o augmentar la presència de dones en llocs de direcció i en les direccions de secció i servei del personal estatutari.

La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (CSUSP) renova el seu compromís institucional amb el suport inqüestionable a totes i cadascuna de les mesures que preveu aquest II Pla d'igualtat fruit del treball col·laboratiu amb totes les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat. L'aplicació d'aquest II Pla d'igualtat a les treballadores i treballadors que es vagen integrant en la gestió de la Conselleria es realitzarà a través dels mecanismes previstos en els seus àmbits de negociació respectius i de conformitat amb la seua normativa específica.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

L'anàlisi de les dades de la situació de la plantilla es dirigeix a facilitar la definició dels objectius i les mesures del Pla d'igualtat a través de la identificació de diferències, obstacles o desigualtats que hi pugua haver per a aconseguir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Aquest conjunt de dades ofereix una visió global de la plantilla en matèries clau definides en la normativa sobre plans d'igualtat, selecció i provisió, formació, condicions de treball, retribucions, salut laboral i assetjament sexual o per raó de sexe, entre d'altres.

La majoria de les dades obtingudes s'han extret de l'aplicació informàtica CIRO, i altres les han proporcionades les unitats administratives competents en cadascuna de les matèries. No sempre ha sigut possible obtenir dades desagregades per sexe per no proporcionar-les l'aplicació informàtica utilitzada, com és el cas de la formació.

1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

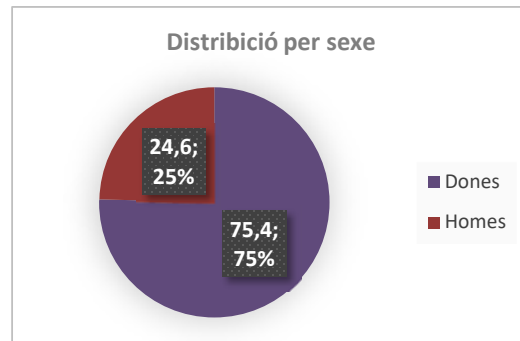
Totes les dades que es presenten en aquest apartat s'han obtingut de l'aplicació informàtica de registre de personal CIRO. La **data d'obtenció de dades és el 6 de juny de 2022**.

1.1 Distribució global

La plantilla global s'ha incrementat en 10.771 persones respecte de 2015. Aquest increment s'explica en gran manera per la incorporació del personal laboral del Departament de la Salut de La Ribera i el de Torrevieja, així com les contractacions per a reforçar els serveis a causa de la COVID-19.

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

La distribució per sexe presenta un increment en la feminització de l'1,8 % respecte de les dades de 2015 (diagnòstic del I Pla d'igualtat). Així l'índex de feminització actual se situa en 3,06 punts, fet que significa que hi ha tres dones per cada home.

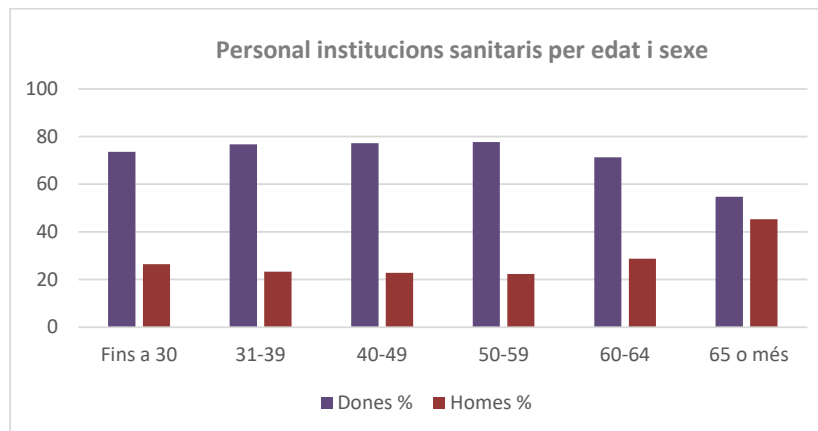


Dones	%	Homes	%	Total	IF*
46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	3,06

*IF: índex de feminització de la plantilla.

1.2 Distribució per grup d'edat

Per trams d'edat, el més nombrós és el de 50 a 59 anys, seguit del tram de 40 a 49 anys, i, per contra, el menys nombrós és el de 65 anys o més.



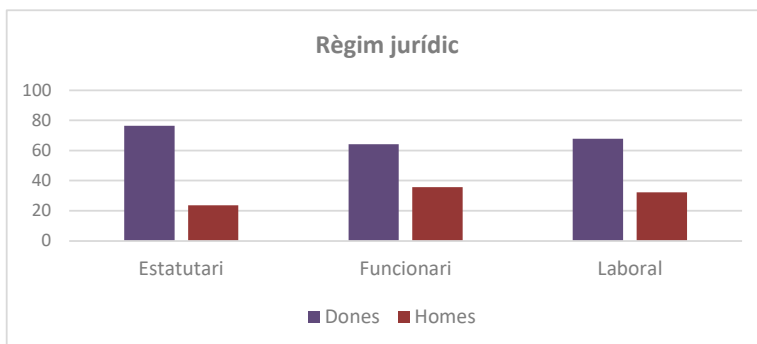
Grup d'edat	Dones	%	Homes	%	Total	%
Fins a 30	4.696	73,6	1.685	26,4	6.381	10,4
31-39	7.946	76,7	2.417	23,3	10.363	17,0
40-49	11.862	77,2	3.508	22,8	15.370	25,2
50-59	14.095	77,7	4.051	22,3	18.146	29,7
60-64	6.609	71,3	2.665	28,7	9.274	15,2
65 o més	857	54,7	709	45,3	1.566	2,6
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

L'edat mitjana de les dones és 47,2 anys i la dels homes, 48,0 anys. En les dones ha baixat no arriba a un any, i en els homes, 1,6 anys respecte de 2015. L'edat mitjana global és de 47,4 anys.

Mitjana d'edat	
Dones	47,2
Homes	48
Total	47,4

1.3 Distribució segons el règim jurídic

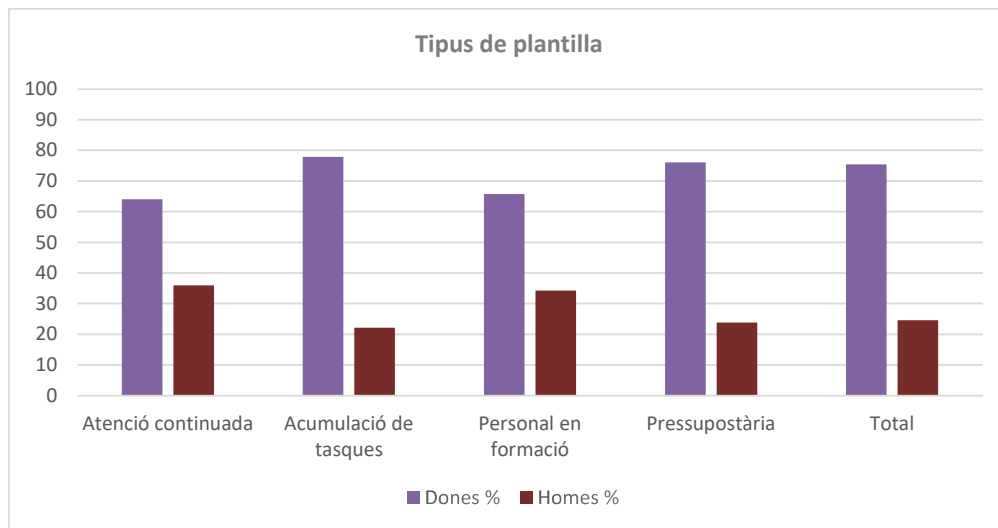
El personal estatutari representa el 88,47 %, la resta del personal laboral i funcionarial representa l'11,52 %. També és el personal estatutari el que té un percentatge superior de dones, amb un 76,5 %, lleugerament superior a la mitjana del conjunt de la plantilla (75,4 %) a causa de l'elevat nivell de feminització de categories com ara tècnics/tècniques en Atencions Auxiliars d'Infermeria (TCAE) o Infermeria. Tots els percentatges es mantenen similars als de l'any 2015 a excepció del personal laboral, l'increment del qual es deu a la incorporació del personal dels departaments de La Ribera i Torrevieja a conseqüència de la reversió a la gestió pública.



Tipus de personal	Dones	%	Homes	%	Total	%
Estatutari	41.340	76,5	12.718	23,5	54.058	88,47
Funcionari	931	64,3	518	35,7	1.449	2,37
Laboral	3.794	67,8	1.799	32,2	5.593	9,15
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

1.4 Distribució segons tipus de plantilla

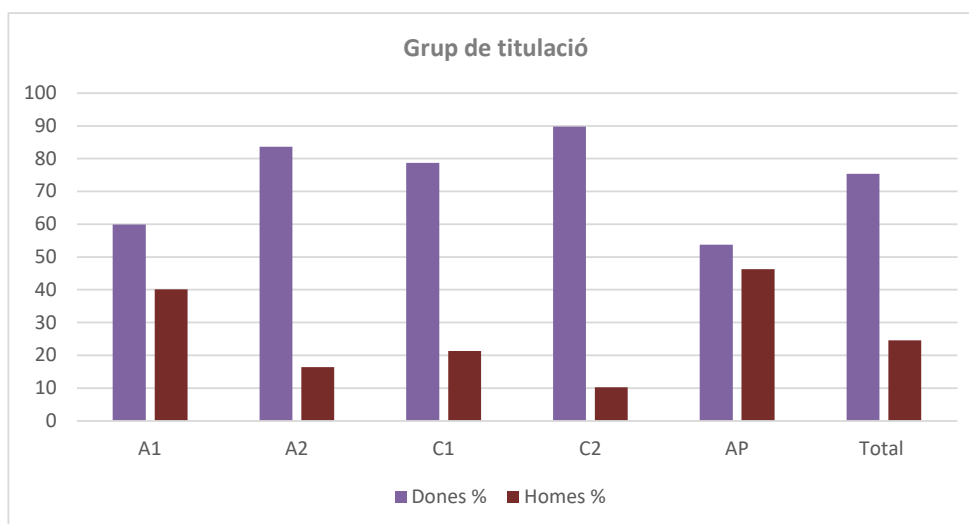
El 90,1 % de la plantilla ocupa places de caràcter estructural i pressupostari, la modalitat d'atenció continuada representa el 2,2 % i l'acumulació de tasques, el 2,6 %, i és superior la diferència entre dones i homes (el 77,9 % davant del 22,1 %). El personal en formació són el 5,1 % de la plantilla, amb una disminució del nombre de dones en 3 punts respecte de 2015.



Plantilla	Dones	%	Homes	%	Total	%
Atenció continuada	853	64,1	478	35,9	1.331	2,2
Acumulació de tasques	1.245	77,9	353	22,1	1.598	2,6
Personal en formació	2.034	65,8	1.058	34,2	3.092	5,1
Pressupostària	41.933	76,1	13.146	23,9	55.079	90,1
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

1.5 Distribució per grups de titulació

El grup de titulació més feminitzat és el C2, on s'enquadra la categoria TCAE, seguit del grup A2, amb una feminització del 83,65 % i que inclou principalment infermeres/ers en les seues diferents categories, i, en tercer lloc, el C1, amb el 78,68 % de dones. El grup A1 és més equilibrat, amb un 59,88 % de dones, a causa d'una incorporació més tardana de les dones a la medicina, que és la titulació més nombrosa del grup. Finalment, el grup menys feminitzat és el d'AP (agrupacions professionals) amb un 53,76 %.



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

1.6 Categories més nombroses (més de 100 persones)

S'han seleccionat les categories professionals que compten amb cent persones o més. La feminització de la plantilla no es distribueix igualment en totes les categories, sinó que es concentra en determinades categories i dona lloc a la segregació horitzontal.

La categoria d'infermeria és la més nombrosa en efectius i amb un índex de feminització del 83,90 % i dins d'aquest grup la infermeria especialista en obstetrícia i ginecologia és la més feminitzada, amb un 94,2 %. Segueix la categoria de TCAE, amb un 93,77 % de dones. En tercera

posició hi ha el personal facultatiu especialista, amb un lleuger increment de la feminització, el 57,55 %.

Categoria	Dones	%	Homes	%	Total
INFERMER/A	14.068	83,90	2.700	16,10	16.768
TÈCNIC/A ATENCIONS AUXILIARS INFERMERIA	9.316	93,77	619	6,23	9.935
FACULTATIU/IVA ESPECIALISTA	4.126	57,55	3.044	42,45	7.170
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	3.804	81,84	844	18,16	4.648
ZELADOR/A	2.482	55,06	2.026	44,94	4.508
METGE FAMÍLIA EAP	2.350	60,87	1.511	39,13	3.861
FACULTATIU/IVA RESIDENT	1.812	63,51	1.041	36,49	2.853
TÈCNIC/A ESPECIALISTA LABORATORI	910	88,35	120	11,65	1.030
TÈCNIC/A ESPECIALISTA RADIODIAGNÒSTIC	672	76,62	205	23,38	877
LLEVADOR/A	749	93,74	50	6,26	799
ADMINISTRATIU/IVA	603	75,56	195	24,44	798
PEDIATRE/A EAP	550	78,24	153	21,76	703
FISIOTERAPEUTA	503	74,63	171	25,37	674
METGE URGÈNCIA HOSPITALÀRIA	378	59,81	254	40,19	632
TREBALLADOR/A SOCIAL	297	91,95	26	8,05	323
INFERMER/A SAMU	182	63,64	104	36,36	286
METGE SAMU	136	48,40	145	51,60	281
AUXILIAR DE CUINA	205	94,04	13	5,96	218
TÈCNIC/A ESPECIALISTA ANATOMIA PATOLÒGICA	171	87,24	25	12,76	196
TÈCNIC/A FUNCIÓ ADMINISTRATIVA	109	64,12	61	35,88	170
GESTIÓ FUNCIÓ ADMINISTRATIVA	110	65,48	58	34,52	168
AUXILIAR FARMÀCIA	115	87,12	17	12,88	132
ODONTÒLEG/ÒLOGA	72	61,54	45	38,46	117
CONDUCTOR/A	10	8,77	104	91,23	114
ANALISTA PROGRAMADOR/A I DE SISTEMES	32	31,07	71	68,93	103
METGE UNITAT HOSPITALITZACIÓ DOMICILI	66	65,35	35	34,65	101

1.7 Distribució del personal facultatiu per especialitat

Dins de les especialitats més nombroses són les de psicologia clínica, amb un 78,5 %, juntament amb medicina física i rehabilitadora, amb un 76,5 %, les més feminitzades, seguides d'obstetrícia i ginecologia (73 %), hematologia i hemoteràpia, amb un 68,5 %, i pediatria, amb el 68,4 %. Entre les menys feminitzades destaquen cirurgia general i de l'aparell digestiu, amb un 43,6 %, i cirurgia ortopèdica i traumatològica, amb un 35,3 %.

Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
ANESTESIOLOGIA I REANIMACIÓ	351	59,2	242	40,8	593	8,27
OBSTETRÍCIA I GINECOLOGIA	324	73,0	120	27,0	444	6,19

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
RADIODIAGNÒSTIC	203	54,1	172	45,9	375	5,23
CIRURGIA GENERAL I DE L'APARELL DIGESTIU	163	43,6	211	56,4	374	5,22
CIRURGIA ORTOPÈDICA I TRAUMATOLOGIA	132	35,3	242	64,7	374	5,22
PEDIATRIA	253	68,4	117	31,6	370	5,16
MEDICINA INTERNA	191	55,0	156	45,0	347	4,84
PSIQUIATRIA	195	60,2	129	39,8	324	4,52
PSICOLOGIA CLÍNICA	223	78,5	61	21,5	284	3,96
OFTALMOLOGIA	157	60,4	103	39,6	260	3,63
MEDICINA INTENSIVA	140	56,2	109	43,8	249	3,47
CARDIOLOGIA	91	40,8	132	59,2	223	3,11
APARELL DIGESTIU	135	62,5	81	37,5	216	3,01
UROLOGIA	55	30,2	127	69,8	182	2,54
OTORRINOLARINGOLOGIA	92	51,1	88	48,9	180	2,51
HEMATOLOGIA I HEMOTERÀPIA	122	68,5	56	31,5	178	2,48
NEUROLOGIA	90	53,6	78	46,4	168	2,34
FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	117	70,5	49	29,5	166	2,32
PNEUMOLOGIA	100	60,6	65	39,4	165	2,30
ANÀLISIS CLÍNICS	102	67,1	50	32,9	152	2,12
MEDICINA FÍSICA I REHABILITACIÓ	104	76,5	32	23,5	136	1,90
NEFROLOGIA	83	64,8	45	35,2	128	1,79
ONCOLOGIA MÈDICA	74	59,2	51	40,8	125	1,74
DERMATOLOGIA M-Q I VENEREOLOGIA	71	59,2	49	40,8	120	1,67
ANATOMIA PATOLÒGICA	72	60,5	47	39,5	119	1,66
ENDOCRINOLOGIA I NUTRICIÓ	59	56,7	45	43,3	104	1,45
MICROBIOLOGIA I PARASITOLOGIA	67	69,1	30	30,9	97	1,35
REUMATOLOGIA	42	56,0	33	44,0	75	1,05
NEUROFISIOLOGIA CLÍNICA	52	76,5	16	23,5	68	0,95
AL·LERGOLÒGIA	33	56,9	25	43,1	58	0,81
NEUROCIRURGIA	12	24,5	37	75,5	49	0,68
MEDICINA PREVENTIVA I SALUT PÚBLICA	22	45,8	26	54,2	48	0,67
ANGIOLOGIA I CIRURGIA VASCULAR	19	40,4	28	59,6	47	0,66
CIRURGIA MAXIL·LOFACIAL	19	44,2	24	55,8	43	0,60
ONCOLOGIA RADIOTERÀPICA	28	63,6	16	36,4	44	0,61
CIRURGIA PLÀSTICA I REPARADORA	16	43,2	21	56,8	37	0,52
CIRURGIA PEDIÀTRICA	22	62,9	13	37,1	35	0,49
RADIOFÍSICA HOSPITALÀRIA	12	34,3	23	65,7	35	0,49
CIRURGIA CARDIOVASCULAR	5	17,2	24	82,8	29	0,40
MEDICINA NUCLEAR	15	55,6	12	44,4	27	0,38
BIOQUÍMICA CLÍNICA	16	61,5	10	38,5	26	0,36
MEDICINA DEL TREBALL	21	67,8	10	32,3	31	0,43
CIRURGIA TORÀCICA	2	8,7	21	91,3	23	0,32
GERIATRIA	7	58,3	5	41,7	12	0,17
MEDICINA FAMILIAR I COMUNITÀRIA	5	62,5	3	37,5	8	0,11
RADIOFARMÀCIA	7	87,5	1	12,5	8	0,11
FARMACOLOGIA CLÍNICA	3	50,0	3	50,0	6	0,08

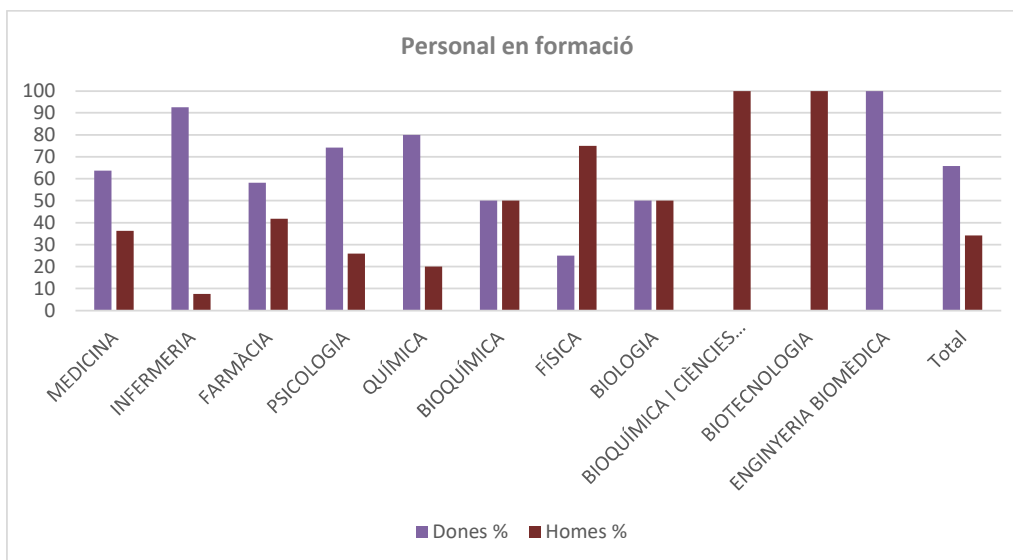
II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
IMMUNOLOGIA			4	100,0	4	0,06
ESTOMATOLOGIA	1	33,3	2	66,7	3	0,04
SENSE ESPECIFICAR	11	64,7	6		17	
Total	4.126	57,5	3.044	42,5	7.170	100

Nota: dades ordenades de major a menor nombre total de persones per categoria.

1.8 Personal en formació

Aquest gràfic mostra la distribució en percentatges del personal en formació de les diferents ciències de la salut. La feminització de les especialitats mèdiques d'infermeria i psicologia es manté elevada.



Titulació	Dones	%	Homes	%	Total	%
MEDICINA	1.689	63,7	964	36,3	2.653	85,8
INFERMERIA	222	92,5	18	7,5	240	7,8
FARMÀCIA	71	58,2	51	41,8	122	3,9
PSICOLOGIA	43	74,1	15	25,9	58	1,9
QUÍMICA	4	80,0	1	20,0	5	0,2
BIOQUÍMICA	2	50,0	2	50,0	4	0,1
FÍSICA	1	25,0	3	75,0	4	0,1
BIOLOGIA	1	50,0	1	50,0	2	0,1
BIOQUÍMICA I CIÈNCIES BIOMÈDIQUES		0,0	2	100,0	2	0,1
BIOTECNOLOGIA		0,0	1	100,0	1	0,0
ENGINYERIA BIOMÈDICA	1	100,0		0,0	1	0,0
Total	2.034	65,8	1.058	34,2	3.092	100

1.8.1 Personal facultatiu en formació per especialitats

Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
MEDICINA FAMILIAR I COMUNITÀRIA	536	71,2	217	28,8	753	26,39
PEDIATRIA	154	82,4	33	17,6	187	6,55
ANESTESIOLOGIA I REANIMACIÓ	71	51,1	68	48,9	139	4,87
CIRURGIA ORTOPÈDICA I TRAUMATOLOGIA	57	41,9	79	58,1	136	4,77
MEDICINA INTERNA	84	63,2	49	36,8	133	4,66
OBSTETRÍCIA I GINECOLOGIA	89	84,8	16	15,2	105	3,68
CIRURGIA GENERAL I DE L'APARELL DIGESTIU	62	61,4	39	38,6	101	3,54
MEDICINA INTENSIVA	54	59,3	37	40,7	91	3,19
RADIODIAGNÒSTIC	43	50,0	43	50,0	86	3,01
OFTALMOLOGIA	47	56,0	37	44,0	84	2,94
PSIQUIATRIA	52	67,5	25	32,5	77	2,70
CARDIOLOGIA	28	45,2	34	54,8	62	2,17
FARMÀCIA HOSPITALÀRIA	35	59,3	24	40,7	59	2,07
PSICOLOGIA CLÍNICA	43	74,1	15	25,9	58	2,03
APARELL DIGESTIU	30	60,0	20	40,0	50	1,75
ONCOLOGIA MÈDICA	25	50,0	25	50,0	50	1,75
PNEUMOLOGIA	35	74,5	12	25,5	47	1,65
HEMATOLOGIA I HEMOTERÀPIA	33	75,0	11	25,0	44	1,54
UROLOGIA	17	41,5	24	58,5	41	1,44
ANÀLISIS CLÍNICS	26	65,0	14	35,0	40	1,40
MEDICINA FÍSICA I REHABILITACIÓ	30	75,0	10	25,0	40	1,40
MICROBIOLOGIA I PARASITOLOGIA	23	57,5	17	42,5	40	1,40
MEDICINA PREVENTIVA I SALUT PÚBLICA	22	57,9	16	42,1	38	1,33
ANATOMIA PATOLÒGICA	20	57,1	15	42,9	35	1,23
DERMATOLOGIA M-Q I VENEREOLOGIA	14	42,4	19	57,6	33	1,16
NEUROLOGIA	19	57,6	14	42,4	33	1,16
NEFROLOGIA	21	65,6	11	34,4	32	1,12
OTORRINOLARINGOLOGIA	15	55,6	12	44,4	27	0,95
ENDOCRINOLOGIA I NUTRICIÓ	15	62,5	9	37,5	24	0,84
CIRURGIA PLÀSTICA I REPARADORA	9	40,9	13	59,1	22	0,77
MEDICINA DEL TREBALL	14	63,6	8	36,4	22	0,77
NEUROFISIOLOGIA CLÍNICA	11	52,4	10	47,6	21	0,74
AL·LERGOLÒGIA	13	81,3	3	18,8	16	0,56
REUMATOLOGIA	6	37,5	10	62,5	16	0,56
MEDICINA NUCLEAR	10	66,7	5	33,3	15	0,53
ONCOLOGIA RADIOTERÀPIA	8	57,1	6	42,9	14	0,49
NEUROCIRURGIA	2	15,4	11	84,6	13	0,46
CIRURGIA PEDIÀTRICA	8	66,7	4	33,3	12	0,42
ANGIOLOGIA I CIRURGIA VASCULAR	5	50,0	5	50,0	10	0,35
CIRURGIA TORÀCICA	9	90,0	1	10,0	10	0,35

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

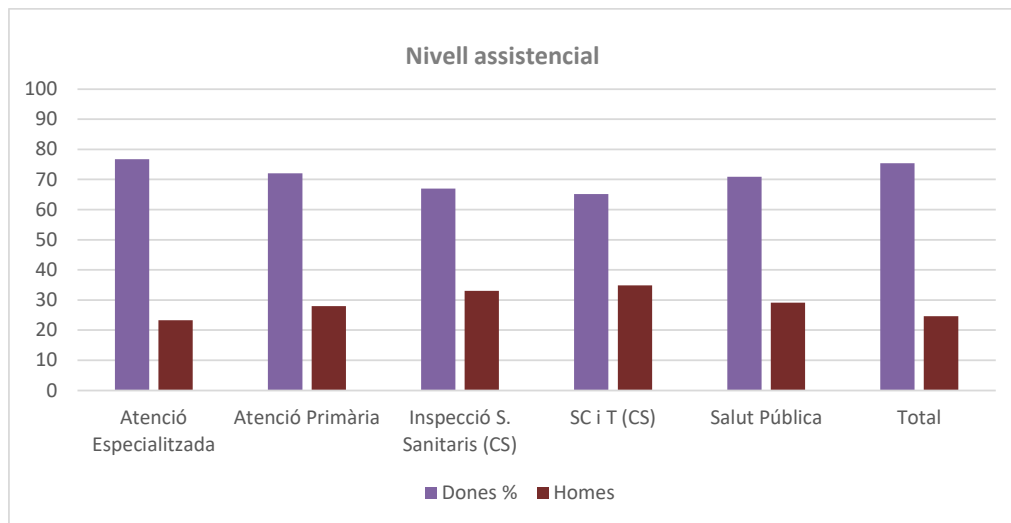
Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
BIOQUÍMICA CLÍNICA	5	55,6	4	44,4	9	0,32
CIRURGIA MAXIL-LOFACIAL	2	22,2	7	77,8	9	0,32
RADIOFÍSICA HOSPITALÀRIA	2	40,0	3	60,0	5	0,18
CIRURGIA CARDIOVASCULAR	2	50,0	2	50,0	4	0,14
FARMACOLOGIA CLÍNICA	2	50,0	2	50,0	4	0,14
GERIATRIA	1	50,0	1	50,0	2	0,07
IMMUNOLOGIA	1	50,0	1	50,0	2	0,07
RADIOFARMÀCIA	2	100,0		0,0	2	0,07
Total	1.812	63,5	1.041	36,5	2.853	100

1.8.2 Personal d'infermeria en formació per especialitats

Especialitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
INFERMER/A FAMILIAR I COMUNITÀRIA	88	88,89	11	11,11	99	39,76
INFERMER/A OBSTETRÍCIA-GINECOLOGIA	83	96,51	3	3,49	86	34,54
INFERMER/A PEDIATRIA	27	96,43	1	3,57	28	11,24
INFERMER/A SALUT MENTAL	20	86,96	3	13,04	23	9,24
INFERMER/A DEL TREBALL	11	91,67	1	8,33	12	4,82
INFERMER/A GERIATRIA	1	100,00	0	0,00	1	0,40
Total	230	100	19	100	249	100

1.9 Distribució per nivell assistencial

L'assistència especialitzada (fonamentalment hospitalària) suposa el 72,3 % de la plantilla, i és la més feminitzada, amb un 76,8 %; en atenció primària és lleugerament inferior la presència de dones, amb el 72 %; en salut pública representen el 70,9 % i en serveis centrals, el 65,1 %.

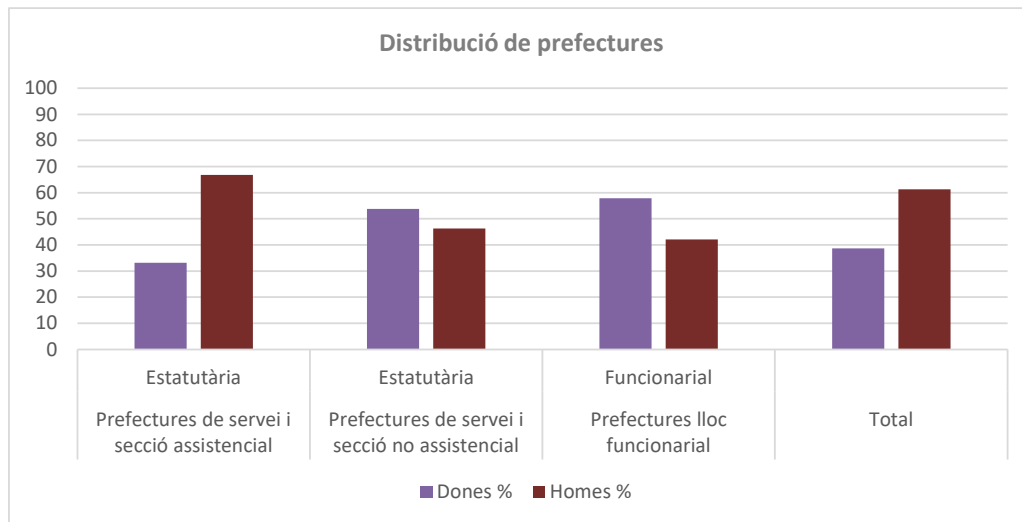


Modalitat	Dones	%	Homes	%	Total	%
Atenció Especialitzada	33.890	76,8	10.265	23,2	44.155	72,3
Atenció Primària	11.118	72,0	4.314	28,0	15.432	25,3
Inspecció S. Sanitaris (CS)	81	66,9	40	33,1	121	0,2
SC i T (CS)	127	65,1	68	34,9	195	0,3
Salut Pública	849	70,9	348	29,1	1.197	2,0
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100,0

1.10 Distribució de les prefectures

L'any 2015 les prefectures de servei i secció assistencials ocupades per les dones era del 26,9 %. Amb les dades actuals, s'ha incrementat un 6,3 % i les dones ocupen el 33,2 %, percentatge que continua sent baix i que contribueix a la bretxa salarial de gènere en les dones. En el cas de les prefectures no assistencials, hi ha més paritat i les dones ocupen el 53,7 %. Respecte de les prefectures de naturalesa funcional, la distribució és del 57,9 % de dones i el 42,1 % d'homes.

1.10.1 Prefectures de servei i de secció

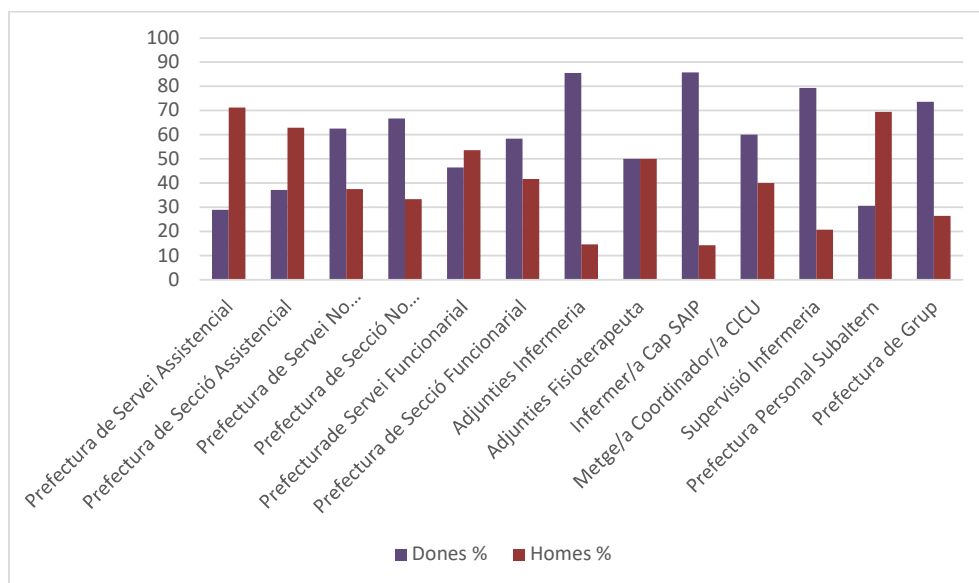


Tipus	Dones	%	Homes	%	Total
Prefectures de servei i secció assistencial	337	33,2	679	66,8	1.016
Prefectures ó de servei i secció no assistencial	65	53,7	56	46,3	121
Prefectures lloc funcional	114	57,9	83	42,1	197
Total	516	38,7	818	61,3	1.334

Tipus	Dones	% respecte plantilla	Homes	% respecte plantilla	Total
Prefectures de servei i secció assistencial	337	4,3	679	12,8	1.016
Prefectures de servei i secció no assistencial	65	0,8	56	1,1	121
Prefectures lloc funcional	114	13,3	83	12,2	197
Total	516	5,9	818	13,6	1.334

1.10.2 Totes les prefectures

Una anàlisi global de les prefectures i els càrrecs intermedis ens indica que la segregació vertical de les dones en les prefectures de servei i secció assistencial, adjunties i supervisions d'infermeria esta bastant ajustada a la representació en el conjunt de la plantilla de les dones. En les prefectures de personal subaltern, les dones representen el 30,56 %, 14,5 punts per davall de la seua presència en aquesta categoria.

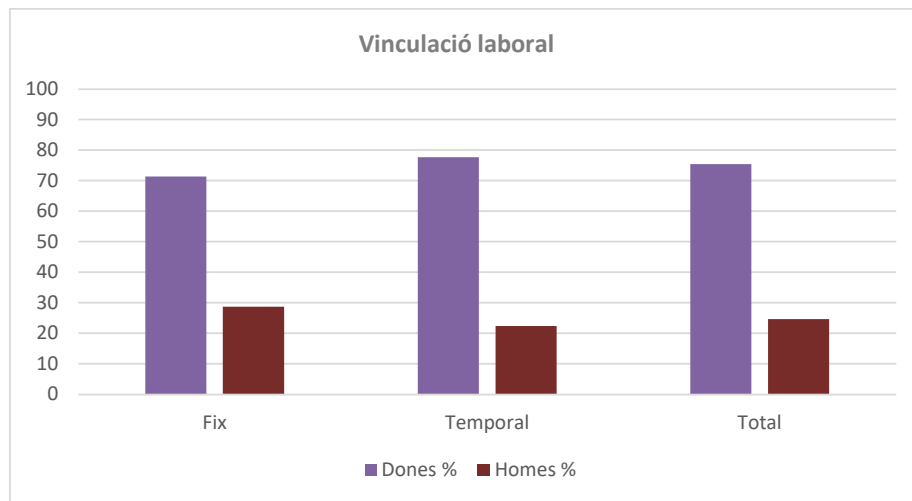


	Dones	%	Homes	%	Total
Prefectura de servei assistencial	103	28,85	254	71,15	357
Prefectura de secció assistencial	243	37,16	411	62,84	654
Prefectura de servei no assistencial	35	62,50	21	37,50	56
Prefectura de secció no assistencial	22	66,67	11	33,33	33
Prefectura de servei funcionarial	13	46,43	15	53,57	28
Prefectura d'unitat	940	74,6	320	25,4	1.260
Prefectura de secció funcionarial	63	58,33	45	41,67	108
Adjunties infermeria	94	85,45	16	14,55	110
Adjunties fisioterapeuta	7	50,00	7	50,00	14
Infermera/er cap SAIP	42	85,71	7	14,29	49
Metge coordinador/a CICU	15	60,00	10	40,00	25.
Supervisió infermeria	467	79,29	122	20,71	589
Prefectura personal subaltern	11	30,56	25.	69,44	36
Prefectura de grup	254	73,62	91	26,38	345
Total	2.309	100	1.355	100	3.664

2. CARACTERÍSTIQUES DE LES CONDICIONS LABORALS

2.1 Distribució segons la vinculació laboral

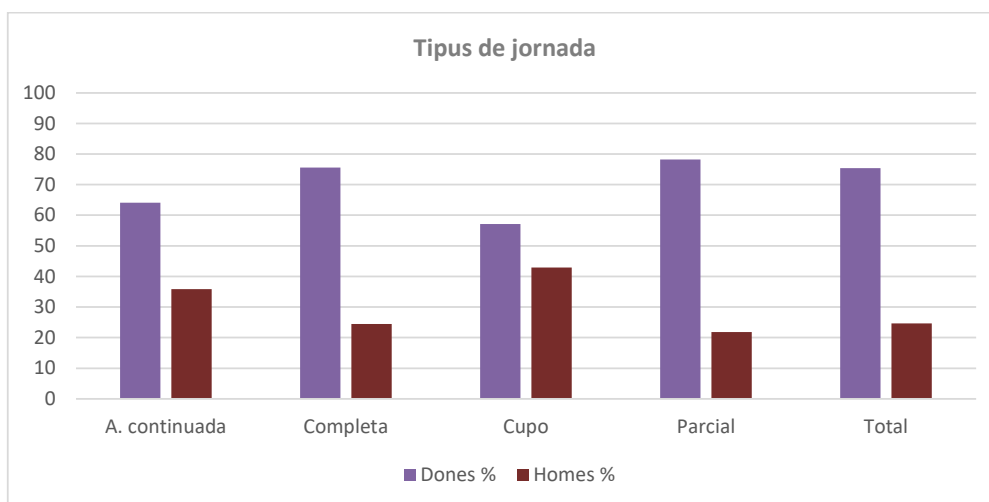
La distribució de la plantilla, segons la vinculació laboral, es manté en termes similars a 2015, si bé ha anat experimentant fluctuacions a causa de les contractacions per a fer front a la COVID-19, entre altres causes. Respecte de la distribució per sexe, les dones tenen una temporalitat del 77,6 %, i és constant des de 2015 (77,83 %).



Tipus de personal	Dones	%	Homes	%	Total	%
Fix	15.409	71,3	6.197	28,7	21.606	35,4
Temporal	30.656	77,6	8.838	22,4	39.494	64,6
Total	46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	100

2.2 Plantilla segons tipus de jornada

El tipus de jornada més habitual és a temps complet, en què les dones mantenen la mateixa proporció d'acord amb la seua representació en la plantilla. No obstant això, la jornada a temps parcial està 3 punts per damunt.



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

3. ÚS DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ

3.1 Permisos i llicències per conciliació

Els permisos i les llicències relacionats amb les atencions, la malaltia greu de familiar o l'assistència a consulta mèdica (pròpia o de persones a càrrec) els sol·liciten majoritàriament les dones (81 %). No obstant això, en els permisos per a assistir a cursos o congressos, el percentatge de dones baixa al 71 % (per davall de l'índex de feminització del conjunt de la plantilla, 75,4 %).

Aquestes dades confirmen que el rol de cuidadora continuen exercint-lo majoritàriament les dones.

Motiu	Dones	%	Homes	%
Malaltia greu d'un familiar	2.699	81,44	615	18,56
Maternitat, adopció o paternitat	660	69,47	290	30,53
Permís de lactància	284	80,91	67	19,09
Cursos, congressos o reunions científiques	2.071	71,14	840	28,86

3.2 Excedències

Cal destacar que el 85,8 % de les excedències per atenció de familiars són assumides per dones davant del 14,16 % dels homes.

Motiu	Dones	%	Homes	%	Total
Especial per estudis personal laboral	1	25,00	3	75,00	4
Per atenció de familiars	394	85,84	65	14,16	459
Per prestar serveis en el sector públic	230	63,01	135	36,99	365
Voluntària	296	53,43	258	46,57	554
Voluntària automàtica prestar serveis sector públic	101	51,79	94	48,21	195
Voluntària amb reserva personal laboral	3	75,00	1	25,00	4
Total	1.025	64,83	556	35,17	1.581

3.3 Reduccions de jornada

En aquests casos estan incloses les reduccions amb reducció salarial o sense. Es constata que en el 85,26 % dels casos les reduccions de jornada són assumides per dones, i es perpetua així el rol de cuidadores de les persones a càrrec. Hi ha 27 treballadores que tenen reducció de jornada per estar en situació de violència de gènere.

Motiu	Dones	%	Homes	%	Total
Reducció de jornada amb reducció retributiva per atenció de familiar o sense	7.669	85,22	1.330	14,78	8.999
Víctima violència sobre la dona	27	100,00	0	0,00	27

4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL

4.1 Retribucions

Les taules retributives del personal gestionat per la Conselleria són de coneixement públic i estan disponibles en el web, fet que contribueix a la transparència salarial. Els conceptes que es retribueixen són sou base, complement de destinació, complement específic, antiguitat, atenció continuada, productivitat i carrera professional / desenvolupament professional, si bé hi ha alguns complements que són diferents en el personal en formació o funcionari.

No obstant això, hi ha conceptes retributius de naturalesa variable: la productivitat, la participació en programes específics fora de la jornada laboral ordinària, la realització d'atenció continuada (festivitat, nocturnitat, treball per torns) o el nombre de guàrdies.

4.2 Bretxa salarial

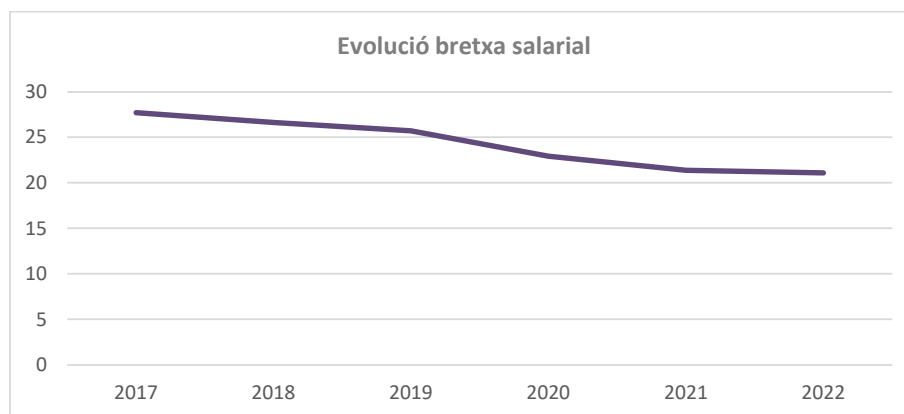
La bretxa salarial bruta mesura la diferència percentual bruta en salari mitjà entre homes i dones, independentment de les diferències existents entre els dos col·lectius en les seues característiques (edat, categoria professional, tipus de contracte, etc.). Les bretxes salarials s'han d'interpretar com les diferències salarials mitjanes entre el conjunt de dones i homes i no com a diferències de persona a persona.

El càlcul de la bretxa salarial bruta es calcula sobre el total de massa salarial de les persones que han treballat en el període anual analitzat (2022), per això, és superior al nombre de persones de plantilla: 83.045 persones i no les 61.100.

4.2.1 Evolució de la bretxa salarial per anys

L'evolució de la bretxa salarial bruta s'ha anat reduint en els últims anys, i ha passat del 27,71 % en 2017 al 21,11 % en 2022, fet que ha suposat una reducció del 6,6 % de bretxa salarial en aquest període.

Les mesures 5.6 i 5.9 del II Pla d'igualtat han suposat el manteniment de les retribucions durant l'embaràs i el permís de lactància a les dones que deixen de fer guàrdies o atenció continuada. Són aquestes mesures, entre altres factors, les que han contribuït a la disminució de la bretxa salarial.



Any	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bretxa salarial	27,71	26,62	25,70	22,92	21,36	21,11

4.2.2 Evolució de la bretxa salarial per grups de titulació

S'observa que en el grup A1, compost majoritàriament per personal facultatiu, té el percentatge més alt de bretxa salarial, 7.066,16 euros anuals a favor dels homes en 2022; a l'any 2017 era de 10.599,38 euros.

L'antiguitat (triennis), la carrera professional, l'ocupació de les direccions de secció i de servei o l'activitat fora de la jornada ordinària que fan amb més freqüència els homes explicarien la bretxa salarial bruta en aquest grup de titulació. A més, és el grup de titulació en què hi ha més percentatge d'homes (40,12 %). Aquesta dada estaria en sintonia amb tota la literatura econòmica de la qual es disposa i que evidencia l'existència de més bretxa salarial en les categories professionals amb salaris més alts, és el que es denomina el "sostre de vidre".

El grup A2 (infermeria majoritàriament) és un col·lectiu molt feminitzat (83,65 %) i amb menys diferències per antiguitat o carrera professional entre altres, ja que les dones s'han incorporat molt abans que els homes a la professió d'infermera, fet que no succeeix en medicina. En aquest grup la bretxa salarial ha tingut una evolució favorable, ja que en 2017 era de 2.610,33 euros anuals i ha anat disminuint fins a situar-se en 1,66 euros en 2022, de manera que tècnicament no hi hauria bretxa salarial en aquest grup.

En el grup C1 hi ha hagut una evolució desigual de la bretxa salarial, ja que en 2017 se situava en 518,47 euros anuals, i en 2020 va passar a ser positiva per a les dones en cobrar una mitjana de 19,13 euros més per any; en 2022 les dones han cobrat 6,02 euros més que els homes.

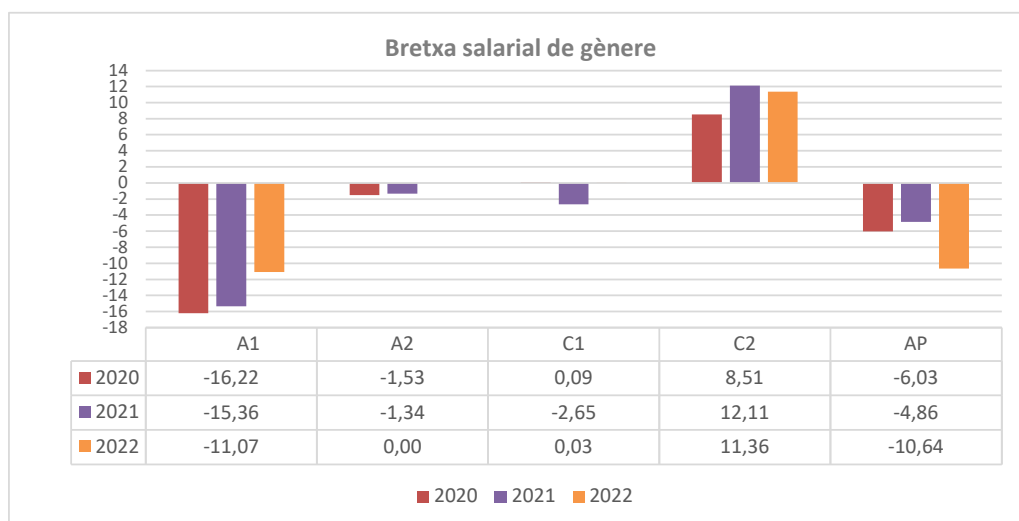
En el grup C2 (TCAE majoritàriament), des de 2017 ha sigut favorable a les treballadores, s'ha incrementat any rere any i se situa en 1.958,78 euros més en 2022.

Finalment, en el grup d'AP (agrupacions professionals) la bretxa salarial ha tingut una evolució desigual, i se situa en 1.853,39 euros en 2022.

Grup titulació	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A1	-10.599,38	-10375,36	-10.399,59	-9.681,45	-9.190,95	-7.066,16
A2	-2.610,33	-1.878,16	-1.553,72	-499,53	-445,17	1,66
C1	-518,47	-25,66	199,37	19,13	-569,08	6,02
C2	897,53	801,23	1.094,14	1.496,34	2.058,48	1.958,78
AP	-998,63	-1.106,05	-959,60	-1.061,58	-820,42	-1.853,39

4.2.3 L'evolució de la bretxa salarial en els tres últims anys expressada en percentatges

El gràfic següent indica que l'evolució negativa de la bretxa salarial de gènere en els últims tres anys, en termes de percentatge, s'ha concentrat en el grup de titulació A1 i en el grup AP, i destaca l'evolució negativa que ha experimentat aquest últim grup de titulació, AP, que passa del -6,03 % al -10,64 %.

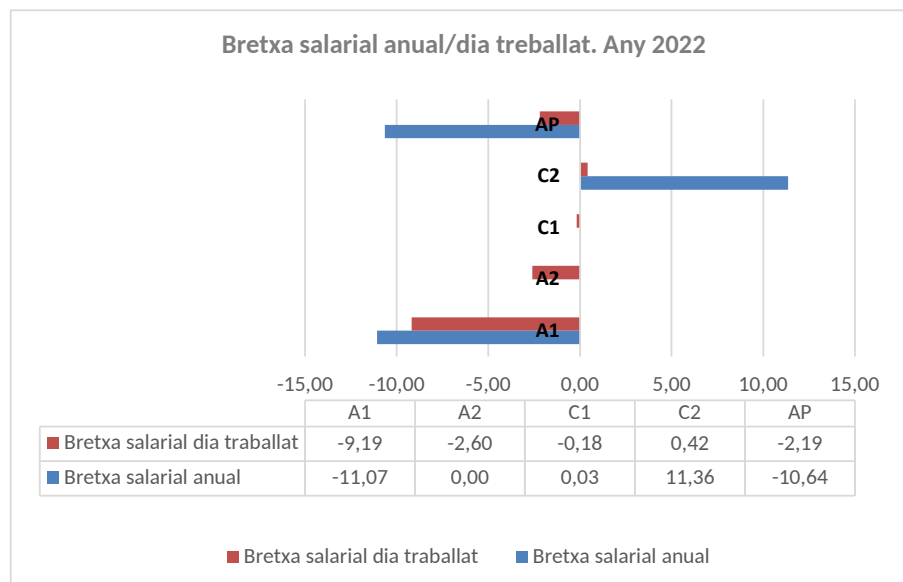


4.2.4 Bretxa salarial bruta l'any 2022

Com ja s'ha comentat, la bretxa salarial bruta de gènere segueix una evolució positiva, si bé encara és elevada, el 21,11 %, percentatge lleugerament inferior al que presenta, a escala estatal, el conjunt d'activitats sanitàries i de serveis socials (22,3 %) bloc d'activitats econòmiques de la Classificació nacional d'activitats econòmiques 2009 (CNAE-2009), segons dades de l'INE corresponents a 2019.

	Bretxa salarial-2022			
	Persones	Massa salarial	Mitjana Salarial	Bretxa salarial
Homes	20.116	798.435.313	39.692	-8.380
Dones	62.929	1.970.418.784	31.312	
Total	83.045	2.768.854.096	33.342	-21,11 %

Una vegada analitzada la bretxa salarial per dia treballat, s'obtenen els resultats següents, que presenten diferències respecte de l'anyal.

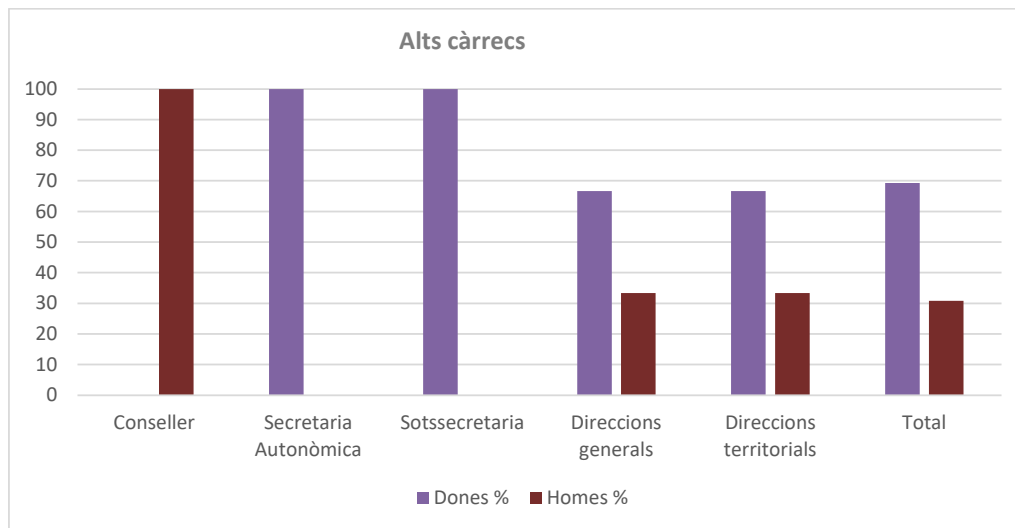


5. NIVELL DE REPRESENTATIVITAT EN L'ESTRUCTURA JERÀRQUICA

La presència de dones en alts càrrecs i llocs directius indica el nivell de segregació vertical, ja que les dones encara s'enfronten al denominat sostre de vidre, que són tots obstacles que els dificulten ser presents en llocs directius i direccions. És també un dels elements que determinen la bretxa salarial.

5.1 Alts càrrecs

La presència de dones en alts càrrecs de la Conselleria és del 69,2 %, per la qual cosa s'ha incrementat un 11 % respecte de 2015.



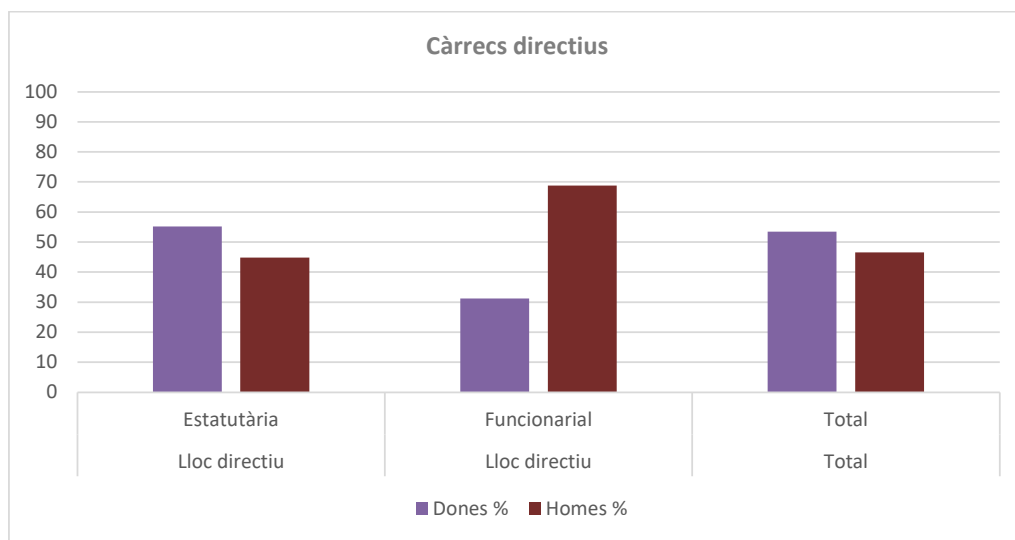
Alts càrrecs	Dones	%	Homes	%	Total
Conseller			1	100	1
Secretaria Autònoma	2	100			2
Sotssecretaria	1	100			1
Direccions generals	4	66,7	2	33,3	6
Direccions territorials	2	66,7	1	33,3	3
Total	9	69,2	4	30,8	13

Data: agost 2022.

5.2 Llocs directius

Per la seua estructura departamental, la Conselleria té llocs directius en cada departament de salut on s'observa paritat (55,2 %) en els de règim estatutari, mentre que entre el personal funcionari baixa al 31,3 % i se situa per davall de la seua representativitat.

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública



Naturalesa jurídica	Dones	%	Homes	%	Total
Estatutària	112	55,2	91	44,8	203
Funcionarial	5	31,3	11	68,8	16
Total	117	53,4	102	46,6	219

A aquests llocs directius s'accedeix des del grup de titulació A1 i A2, en què el percentatge de dones és el 59,88 % i el 83,65 % respectivament, fet que explicaria, en part, les diferències segons el lloc directiu, si bé en la majoria dels llocs les dones estan infrarepresentades.

Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
COMISSIÓ/ADA	1	33,33	2	66,67	3
DIRECTOR/A CENTRE	3	42,86	4	57,14	7
DIRECTOR/A CENTRE SALUT PÚBLICA	4	30,77	9	69,23	13
DIRECTOR/A DEPARTAMENT SALUT PÚBLICA	1	33,33	2	66,67	3
DIRECTOR/A ECONÒMIC	8	53,33	7	46,67	15
DIRECTOR/A ECONÒMIC/A B	3	60,00	2	40,00	5
DIRECTOR/A ECONÒMIC/A CENTRE	4	57,14	3	42,86	7
DIRECTOR/A INFERMERIA	13	65,00	7	35,00	20
DIRECTOR/A INFERMERIA ATENCIÓ PRIMÀRIA	16	80,00	4	20,00	20
DIRECTOR/A INFERMERIA CENTRE	6	85,71	1	14,29	7
DIRECTOR/A GESTIÓ SANITÀRIA			4	100,00	4
DIRECTOR/A MÈDIC/A ATENCIÓ PRIMÀRIA	8	47,06	9	52,94	17
DIRECTOR/A MÈDIC/A HOSPITAL	6	35,29	11	64,71	17
GERENT/A A	7	46,67	8	53,33	15
GERENT/A B	2	40,00	3	60,00	5
SUBDIRECTOR/A ECONÒMIC/A	5	29,41	12	70,59	17
SUBDIRECTOR/A ECONÒMIC/A B	2	100,00		0,00	2
SUBDIRECTOR/A INFERMERIA	18	81,82	4	18,18	22
SUBDIRECTOR/A MÈDIC/A	8	44,44	10	55,56	18

Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
SUBDIRECTOR/A MÈDIC/A CENTRE	2	100,00		0,00	2
Total	117	53,42	102	46,58	219

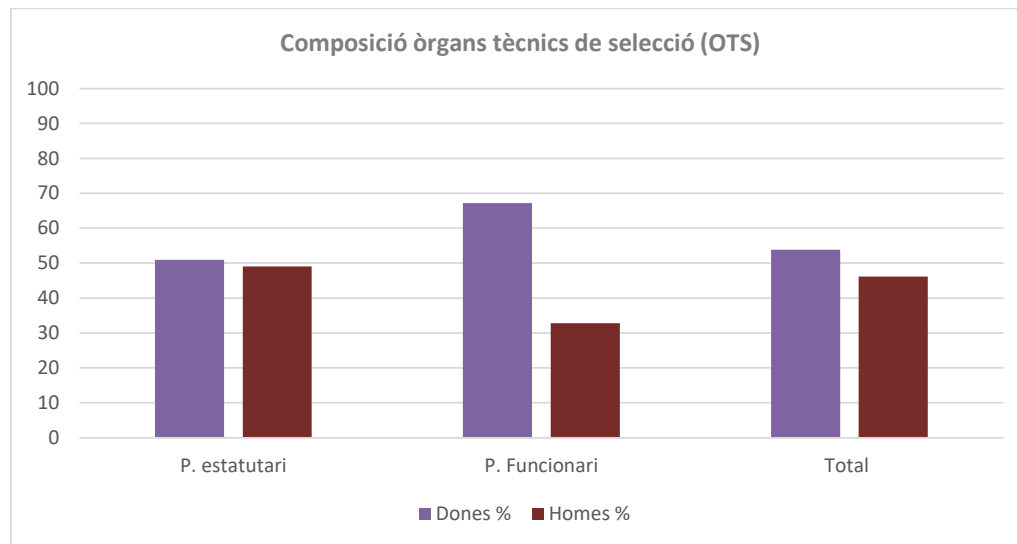
6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ

6.1 Processos de selecció i provisió

S'han convocat 104 processos de selecció de personal i 77 processos de provisió que es troben en diferents fases de resolució. Les dades disponibles en data d'agost de 2022 indiquen que les dones que han participat són el 76,07 %, davant del 23,93 % d'homes (taules en l'annex).

6.2 Òrgans tècnics de selecció (OTS)

La participació de dones en els òrgans tècnics de selecció s'aproxima al 70 % en els òrgans de selecció de personal funcionari. En els òrgans de selecció del personal estatutari està en el 50 %.



OTS	Dones	%	Homes	%	Total
Personal estatutari	427	50,95	411	49,05	838
Personal funcionari	121	67,22	59	32,78	180
Total	548	53,83	470	46,17	1.018

Data: agost de 2022.

7. PROCESSOS DE PROMOCIÓ

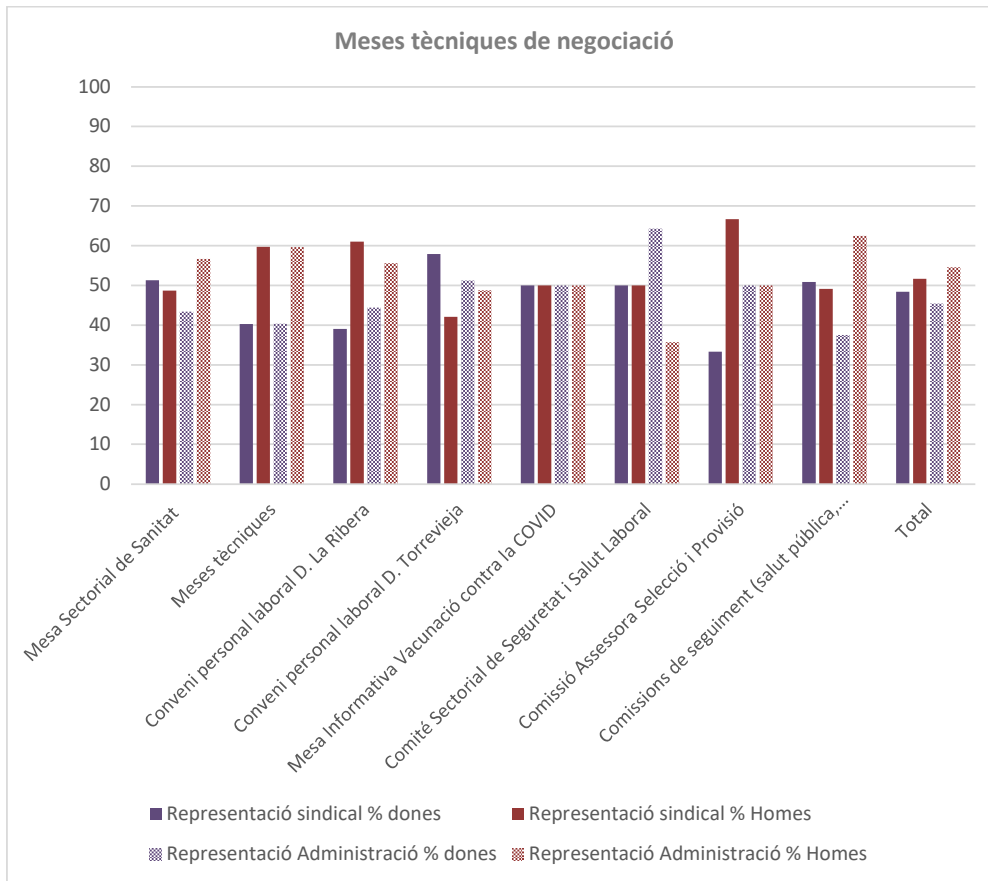
7.1 Promoció interna temporal

El percentatge de dones que està en promoció interna temporal és lleugerament inferior al de la seua representativitat en la plantilla, 74,08 % (taula en l'annex).

8. PARTICIPACIÓ EN MESES DE NEGOCIACIÓ I ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ

8.1 Òrgans de negociació sindical

En la majoria de les taules de negociació i òrgans de participació hi ha un equilibri en la representativitat de dones i homes, tant per part de l'Administració com de les organitzacions sindicals. No obstant això, i atesa l'elevada feminització del conjunt de la plantilla, la presència de dones hauria de ser superior.



Mesa/Comissió	Representació sindical		Representació Administració	
	% dones	% Homes	% Dones	% Homes
Mesa Sectorial de Sanitat	51,30	48,70	43,37	56,63
Meses tècniques	40,26	59,74	40,38	59,62
Conveni personal laboral D. La Ribera	39,02	60,98	44,44	55,56
Conveni personal laboral D. Torrevieja	57,89	42,11	51,22	48,78
Mesa Informativa Vacunació contra la COVID	50,00	50,00	50,00	50,00
Comité Sectorial de Seguretat i Salut Laboral	50,00	50,00	64,29	35,71
Comissió Assessora Selecció i Provisió	33,33	66,67	50,00	50,00
Comissions de seguiment (salut pública, productivitat, etc.)	50,88	49,12	37,50	62,50
Total	48,36	51,64	45,45	54,55

Nota: mitjana de les reunions realitzades l'any 2021.

9. SALUT LABORAL

9.1 Exàmens de salut

La vigilància de la salut engloba una sèrie d'activitats com són els exàmens de salut, que es realitzen segons el que s'estableix en l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. Aquesta taula presenta les dades de l'any 2021 i la seua cobertura respecte de la plantilla.

Grup professional	Dones	Cobertura %	Homes	Cobertura %	Total	Cobertura total (%)
Personal facultatiu	2.159	21,45	1.067	15,91	3.226	19,23
Infermeres/ers	3.386	20,01	456	13,88	3.842	19,01
Personal TCAE	2.794	27,20	182	24,73	2.976	27,04
Personal zelador	767	28,32	474	22,2	1.241	25,62
Personal administratiu	670	14,32	119	11,37	789	13,78
Personal oficis	51	10,60	53	13,77	104	12,01
Personal tècnic especialista i altres	862	18,63	239	14,7	1.101	17,6
* Sense dades	2.076		481		2.557	
Total	12.765	25,65	3.071	19,29	15.836	24,11

Nota: dades de l'any 2021.

(*): reflecteixen dades sense especificar la categoria professional.

El percentatge d'exàmens de salut és sobre el total de persones de cada grup professional.

9.2 Accidents i incidents laborals

S'inclouen els accidents de treball, els casos COVID reconeguts com a accident de treball (AT), les agressions i les exposicions biològiques accidentals.

La taxa per cada 1.000 persones d'accidents laborals és superior en les dones (87,57) respecte dels homes (72,99).

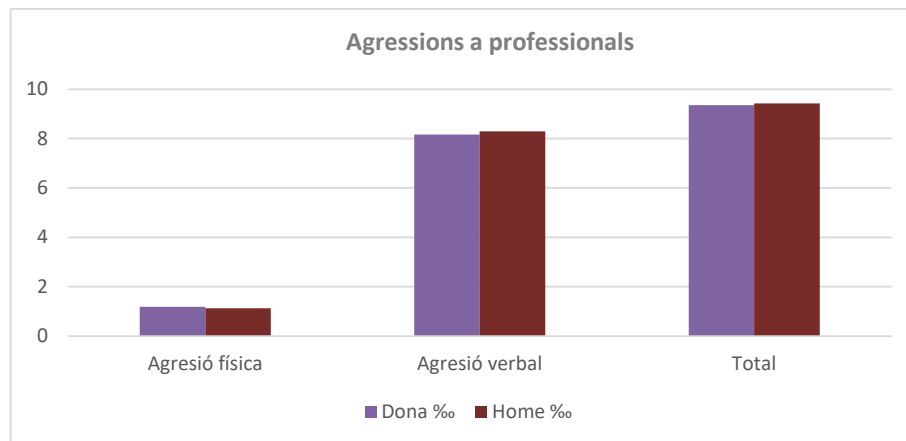
	Dones		Homes		Total	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
Accidents en jornada de treball						
Amb baixa	1.518	30,51	401	25,19	1.919	29,22
Sense baixa	2.467	49,58	678	42,59	3.145	47,89
Accidents <i>in itinere</i>						
Amb baixa	263	5,29	58	3,64	321	4,89
Sense baixa	109	2,19	25.	1,57	134	2,04
Total	4.357	87,57	1.162	72,99	5.519	84,03

Nota: accidents i incidents de treball notificats durant l'any 2021. Taxa per 1.000 treballadors/ores. Inclou casos COVID-19 la contingència professional dels quals ha acceptat la mútua.

9.3 Agressions a professionals

9.3.1 Taxes globals d'agressions

Les taxes d'agressions a professionals, tant físiques com verbals, són similars en dones i homes.

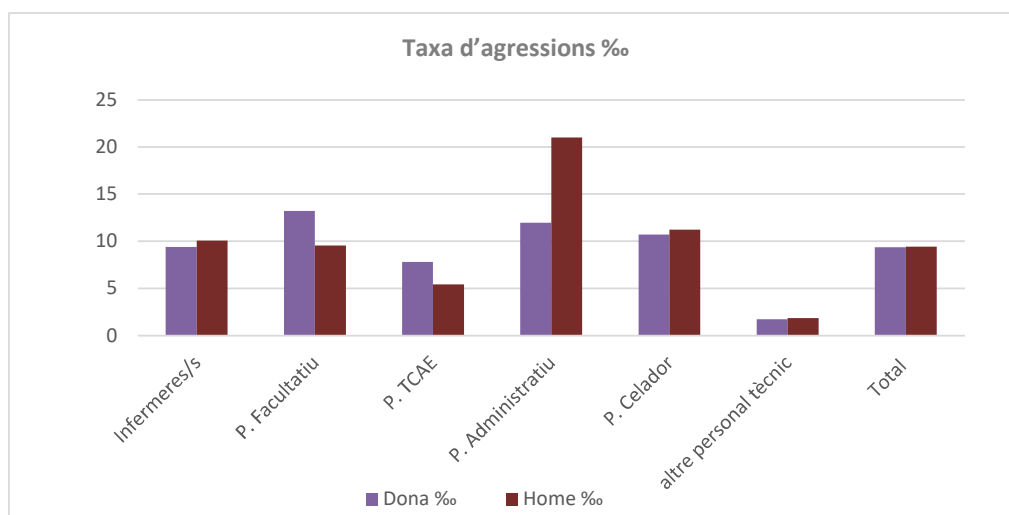


	Dones		Homes		Total	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
Agressió física	59	1,19	18	1,13	77	1,17
Agressió verbal	406	8,16	132	8,29	538	8,19
Total	465	9,35	150	9,42	615	9,36

Nota: agressions notificades durant l'any 2021, per tipus i sexe. Nombre i taxa per 1.000 treballadors/ores.

9.3.2 Taxes d'agressions per grup professional i sexe

Les dones facultatives són les que tenen una taxa més elevada d'agressions, seguida del personal administratiu. Quant als homes, és el personal administratiu qui té la taxa més alta, seguit del personal zelador.



Grup professional	Dones		Homes		Total	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
Infermeres/ers	159	9,4	33	10,05	192	9,5
P. facultatiu	133	13,21	64	9,54	197	11,75
P. TCAE	80	7,79	4	5,43	84	7,63
P. administratiu	56	11,97	22	21,01	78	13,62
P. zelador	29	10,71	24	11,24	53	10,94
Resta de personal tècnic	8	1,73	3	1,85	11	1,76
Total	465	9,35	150	9,42	615	9,36

Nota: dades de l'any 2021. Nombre i taxa per 1.000 treballadors/ores.

9.4 Risc en l'embaràs i lactància natural

Consideració especial tenen les sol·licituds motivades per situacions d'embaràs o lactància natural, que, malgrat el seu caràcter temporal, requereixen l'establiment de mesures especials com ara l'adaptació de les tasques o el canvi de lloc perquè la treballadora continue desenvolupant les seues funcions sense riscos per a la maternitat. D'altra banda, el I Pla d'igualtat va establir que les adaptacions de llocs de treball en l'embaràs no suposen pèrdua salarial per a les dones.

9.4.1 Sol·licituds d'avaluació per embaràs o lactància natural a les unitats perifèriques de prevenció de riscos laborals

Motiu	Nre. treballadores
Per situació d'embaràs	1.226
Per lactància	42

Nota: dades de 2021.

9.4.2 Sol·licituds tramitades amb les entitats gestores per a la llicència per risc durant l'embaràs i la lactància natural

	Sol·licituds de llicència per risc acceptades	Sol·licituds de llicència per risc denegades	Total
Embaràs	599	34	633
Lactància	3	1	4
Total	602	35	637

Nota: dades de 2021, s'han valorat totes les treballadores embarassades, d'acord amb els criteris d'especial vulnerabilitat davant de la COVID-19, establits pel Ministeri de Sanitat, i aplicant, si és el cas, la situació d'IT per especial vulnerabilitat.

9.5 Assetjament sexual

El Procediment de gestió interna de conflictes ha sigut l'eina utilitzada per a resoldre aquestes situacions, una vegada constatada la necessitat de disposar d'un procediment integral en l'abordatge de l'assetjament sexual, s'elabora el Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (maig 2021), que estableix mesures de prevenció, sensibilització i formació, així com un procediment específic d'actuació que inclou l'acompanyament i l'assessorament de la víctima i l'adopció de mesures que permeten allunyar l'agressor com més ràpidament millor. El protocol s'ha difós en tota l'estructura sanitària i s'han dut a terme accions formatives per a generalitzar-ne l'aplicació.

Els casos comunicats que han generat obertura d'expedients disciplinaris són els que es descriuen en la taula següent. L'any 2021 s'aprecia un increment, encara que s'estima que el nombre de casos no reflecteix la situació real.

Any	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Expedients	3	1	1	5	3	6

10.FORMACIÓ

L'oferta formativa en matèria d'igualtat s'ha incrementat any rere any a través de l'EVES dins de la formació contínua. A més de la formació, han sigut nombroses les accions de sensibilització en tots els departaments. A continuació, s'indica el resum de la formació en el període de 2016-2021.

A causa de la COVID-19, l'any 2020 es van haver de suspendre cursos de la modalitat presencial, però s'ha anat recuperant el nombre de persones formades en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, pla d'igualtat, violència de gènere, assetjament sexual o salut i gènere, entre altres causes per haver transformat la majoria dels cursos en format en línia.

Nom del curs	Nre. d'edicions	Hores lectives	Participació				Total
			Dones	%	Homes	%	
Bones Pràctiques d'Atenció Sanitària a la Diversitat Afectiva i Sexual (telepresencial)	1	20	29	93,55	2	6,45	31
Detecció Precoç de la Violència de Gènere en el Sistema Sanitari (en línia)	8	25.	581	87,50	83	12,50	664
Formació de Formadors/ores en Promoció de la Salut Psicosocial per a Dones (telepresencial)	1	25.	35	89,74	4	10,26	39
La Investigació des de la Perspectiva de Gènere en Salut (en línia)	3	25.	238	80,41	58	19,59	296
Llenguatge Inclusiu en l'Àmbit Sanitari (en línia)	4	20	325	81,86	72	18,14	397
Professionals Sanitaris davant de la Detecció de la Violència de Gènere (autoformatiu)	1	25.	1.708	80,91	403	19,09	2.111
Protocol Integral, Sanitari i Judicial, d'Atenció a Víctimes d'Agressions Sexuals de la CSUSP (semipresencial)	2	20	56	93,33	4	6,67	60
Introducció a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes en l'Àmbit Sanitari (autoformatiu)	1	25.	978	78,43	269	21,57	1.247
Total	21	185	3.950	81,53	895	18,47	4.845

Notes: cursos de formació contínua (EVES). Dades en data 8 de novembre de 2022.

L'eina informàtica que utilitza l'EVES continua sense facilitar dades desagregades per sexe, fet que dificulta l'anàlisi de participació en la formació per sexe. No obstant això, una aproximació realitzada ens indica que els cursos de formació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes o la salut amb perspectiva de gènere són molt poc demandats per homes (per davall del 10 %).

ÀREES D'INTERVENCIÓ

ÀREA 1. INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU 1: integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes de manera transversal en tota l'organització.

MESURA 1.1	Dur a terme actuacions de sensibilització i informació sobre igualtat d'oportunitats en la cultura de l'organització. Sobretot, coincidint amb el Dia Internacional de la Dona
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Comissions d'igualtat i contra la violència de gènere departamentals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 1.2	Elaborar informes d'impacte de gènere dels projectes normatius, els plans o els programes
RESPONSABLE	Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 1.3	Promoure el principi de presència equilibrada de dones i homes en òrgans col·legiats, comitès, grups de treball
RESPONSABLE	CSUSP
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 1.4	Impulsar les Comissions d'Igualtat i contra la Violència de Gènere i la figura de Responsable d'Igualtat de departament
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Gerències
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 1.5	Elaborar una llista de comprovació per a avaluar la integració de la perspectiva de gènere en els plans i les estratègies de salut
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Direcció General Assistència Sanitària
TEMPORITZACIÓ	2 anys

MESURA 1.6	Elaborar un estudi qualitatiu de percepció sobre igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes
RESPONSABLE	Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	1 any

ÀREA 2. SELECCIÓ, PROVISIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU 2: integrar el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i provisió de llocs de treball.

MESURA 2.1	Garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes en les comissions de valoració, així com en els òrgans de selecció i de provisió, excepte per raons fundades i objectives
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.2	Desagregar per sexe la participació i els resultats dels processos de selecció, provisió i promoció
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.3	Promoure en els procediments de provisió i d'avaluació dels llocs de direcció de servei i de secció assistencials la valoració de mèrits relacionats amb la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la investigació en salut amb perspectiva de gènere
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	2 anys

MESURA 2.4	Incloure matèries sobre igualtat d'oportunitats, violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe en els temaris dels processos selectius
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.5	Valorar com a mèrit en els processos de selecció, provisió i mobilitat interna el temps de pertinença en les Comissions d'Igualtat i contra la Violència de Gènere dels departaments de salut
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. La Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	2 anys

MESURA 2.6	S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.7	Revisar el Manual d'instruccions i bones pràctiques dels òrgans tècnics de selecció per a garantir l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció i provisió
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.8	Indicar en les convocatòries de selecció i de provisió si les dones estan infrarepresentades en aquesta categoria
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.9	Per a facilitar la lactància natural en les proves selectives, es podrà ampliar la duració de les proves selectives quan aquesta siga superior a dues hores
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 2.10	Possibilitar l'ajornament de la prova selectiva d'accés fins a dues setmanes abans de la data probable de part i dues setmanes després del part; i fins a dues setmanes després d'una interrupció de l'embaràs
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	Permanent

ÀREA 3. REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES

OBJECTIU 3: promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'estructura directiva, així com en els diferents òrgans col·legiats de participació i negociació.

MESURA 3.1	Establir mesures d'acció positiva que facilden la presència de dones en llocs directius quan hi haja infrarepresentació
RESPONSABLE	CSUSP
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 3.2	Designar les persones representants en òrgans col·legiats de participació i negociació atenent el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. Organitzacions sindicals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

ÀREA 4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL

OBJECTIU 4: disminuir la bretxa salarial entre dones i homes

MESURA 4.1	Anàlitzar les diferències salarials que puguen contribuir a la bretxa salarial entre dones i homes
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. La Unitat d'Igualtat. Subdirecció General de Recursos Econòmics
TEMPORITZACIÓ	Anual

MESURA 4.2	Realitzar actuacions de formació i sensibilització per a detectar les situacions laborals i socials que contribueixen a produir bretxa salarial
RESPONSABLE	EVES. La Unitat d'Igualtat. Comissions d'igualtat departamentals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 4.3	En el marc del Programa temporal de lluita contra la bretxa salarial (2022-2024), adoptar mesures que contribuïsquen a eliminar diferències salarials per raó de sexe
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. La Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Anual

ÀREA 5. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU 5: disminuir les diferències entre dones i homes en l'exercici de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral promovent la corresponsabilitat

MESURA 5.1	Realitzar campanyes de sensibilització sobre la conciliació i la corresponsabilitat
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Comissions d'igualtat departamentals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 5.2	Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de conciliació en els homes a través d'accions de sensibilització
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Comissions d'igualtat departamentals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 5.3	Analitzar la implantació de mesures de reorganització del temps de treball, incloent-hi la modalitat de teletreball sempre que el lloc de treball ho permeta i es garantisca el funcionament correcte del servei
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	1 any

MESURA 5.4	Estudiar mesures que contribuïsquen a l'ús racional dels temps mitjançant la flexibilització d'horaris, desplaçament de jornada i borsa d'hores, entre altres, en els àmbits en els quals siga possible implementar-ho
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans
TEMPORITZACIÓ	1 any

ÀREA 6. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU 6: incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la promoció de la salut en l'entorn laboral

MESURA 6.1	Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere, especialment càrrecs intermedis i delegades i delegats de prevenció de riscos laborals
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. La Unitat d'Igualtat. EVES
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.2	Incorporar la perspectiva de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe en la formació del personal de les unitats de prevenció de riscos laborals i de les comissions de gestió interna de conflictes
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. La Unitat d'Igualtat. EVES
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.3	Analitzar les dades obtingudes de la vigilància de la salut des de la perspectiva de gènere
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans.
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.4	Fer el seguiment de les mesures de protecció a la maternitat i la lactància natural
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. UPRL
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.5	Analitzar la sinistralitat laboral per edat, sexe i categories incorporant els determinants de gènere
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans

TEMPORITZACIÓ	Permanent
----------------------	-----------

MESURA 6.6	Difondre la Guia de protecció de l'embaràs i lactància natural en l'entorn laboral sanitari
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. Comissions d'igualtat departamentals. UPRL
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.7	Establir condicions en les compres de la roba de treball perquè s'adapte a les característiques diferenciades d'homes i dones, especialment per a situacions d'embaràs
RESPONSABLE	Subdirecció General de Contractació i Central de Compres
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 6.8	Realitzar la valoració del risc psicosocial incorporant la perspectiva de gènere. Establir accions preventives integrals i no esbiaixades sobre l'organització del treball i les condicions laborals. Promoure la conciliació de la vida laboral i personal
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Gerències departamentals de salut / direccions de centres no departamentals
TEMPORITZACIÓ	Permanent

ÀREA 7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 7: previndre i actuar amb diligència davant de les situacions de violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe.

MESURA 7.1	Intensificar la difusió del protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere
RESPONSABLE	Gerències. Comissions d'igualtat departamentals. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.2	Analitzar l'aplicació de les mesures de mobilitat, reducció de jornada i reordenació del temps de treball per violència de gènere de les treballadores
RESPONSABLE	Gerències. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.3	Realitzar accions de sensibilització especialment coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona
RESPONSABLE	Gerències. Comissions d'igualtat i contra la violència de gènere. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.4	Informar les treballadores sobre els recursos especialitzats en violència de gènere que tenen a la seua disposició
RESPONSABLE	Gerències. Comissions d'igualtat i contra la violència de gènere. Unitat d'igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.5	Intensificar la difusió del Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari
RESPONSABLE	Gerències. Comissions d'igualtat i contra la violència de gènere. La Unitat d'igualtat. Comissions de gestió interna de conflictes (CGIC)
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.6	Analitzar les dades sobre assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe des de la perspectiva de gènere
RESPONSABLE	Gerències. Comissions d'igualtat i contra la violència de gènere. La Unitat d'igualtat. Comissions de gestió interna de conflictes (CGIC)
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.7	Informar sobre el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe al personal de nou ingrés
RESPONSABLE	Gerències. UPRL
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.8	Desenvolupar accions formatives en igualtat, assetjament sexual i violència contra les dones per al personal que gestiona els recursos humans
RESPONSABLE	Gerències. La Unitat d'igualtat. EVES
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.9	Realitzar accions de sensibilització i formació per al conjunt de la plantilla per a detectar situacions de violència de gènere en les usuàries i treballadores
RESPONSABLE	EVES. La Unitat d'igualtat. Direcció General de Salut Pública i Addiccions
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 7.10	Crear un compte de correu electrònic específic per a facilitar informació i comunicar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. Unitat d'igualtat
TEMPORITZACIÓ	1 any

MESURA 7.11	Actualitzar el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari, i establir l'obligació de comunicar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a la Unitat d'Igualtat
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	1 any

ÀREA 8. FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU 8: consolidar una oferta formativa en igualtat i en salut i gènere que contribuïska a millorar la gestió del desenvolupament professional

MESURA 8.1	Es promourà que tots els cursos oferits tinguen lloc en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar
RESPONSABLE	Direcció General de Recursos Humans. EVES
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.2	Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la investigació en salut i promoure el reconeixement de les investigacions que siguen rellevants per a la salut de les dones
RESPONSABLE	Direcció General d'Investigació i Alta Inspecció Sanitària
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.3	Fer cursos de formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes
RESPONSABLE	EVES. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.4	Fer cursos de formació sobre violència de gènere i altres violències sobre la dona
RESPONSABLE	EVES. La Unitat d'Igualtat. Direcció General de Salut Pública i Addiccions
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.5	Realitzar cursos de formació sobre la salut de les dones i el seu abordatge des de la perspectiva de gènere
RESPONSABLE	EVES. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.6	Elaborar un vídeo de formació en igualtat per a visualitzar en tots els cursos de la modalitat en línia
RESPONSABLE	La Unitat d'Igualtat. EVES
TEMPORITZACIÓ	1 any

MESURA 8.7	Analitzar les dades de participació de dones i homes en la formació en les matèries d'igualtat, violència de gènere o salut de les dones entre altres
RESPONSABLE	EVES. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	2 anys

MESURA 8.8	Incorporar formació en igualtat d'oportunitats, violències contra les dones i atenció clínica exempta de biaixos de gènere en la formació sanitària especialitzada
RESPONSABLE	EVES. La Unitat d'Igualtat. Unitats docents
TEMPORITZACIÓ	Permanent

ÀREA 9. INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU 9: incorporar la perspectiva de gènere en la investigació sanitària i contribuir a la implementació de plans d'igualtat en els instituts i les fundacions d'investigació sanitària

MESURA 9.1	Oferir cursos de formació sobre investigació amb perspectiva de gènere i salut de les dones
RESPONSABLE	EVES. La Unitat d'Igualtat. Unitats docents
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 9.2	Col·laborar amb les fundacions i els instituts d'investigació sanitària en l'organització de jornades i actes per a impulsar la investigació amb perspectiva de gènere i la investigació sobre la salut de les dones
RESPONSABLE	Direcció General d'Investigació i Alta Inspecció Sanitària. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 9.3	Participar de manera activa en el Dia Internacional de la Dona i la Xiqueta en la Ciència
RESPONSABLE	Direcció General d'Investigació i Alta Inspecció Sanitària. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 9.4	Assessorar en l'elaboració i la implementació de plans d'igualtat en fundacions i instituts d'investigació sanitària
RESPONSABLE	Direcció General d'Investigació i Alta Inspecció Sanitària. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

ÀREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

OBJECTIU 10: fer ús d'una comunicació escrita i visual que transmeta valors d'igualtat de dones i homes allunyant-se d'estereotips i prejudicis sexistes.

MESURA 10.1	Promoure en la publicitat institucional una imatge de les dones que s'allunye dels estereotips tradicionals de gènere
RESPONSABLE	Sotssecretaria. Gabinet de comunicació. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 10.2	Revisar la documentació abans de publicar-la en el web i la intranet institucional
RESPONSABLE	Sotssecretaria. Gabinet de comunicació. Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 10.3	Garantir l'ús no sexista del llenguatge en plans, estratègies, protocols, guies o procediments elaborats per la conselleria
RESPONSABLE	Unitat d'Igualtat
TEMPORITZACIÓ	Permanent

INDICADORS

OBJECTIU 1	Integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes de manera transversal en tota l'organització
Indicador 1.1	Nre. d'accions de sensibilització realitzades
Indicador 1.2	% de plans, estratègies o protocols que ha revisat la UI i que han integrat la perspectiva de gènere

OBJECTIU 2	Integrar el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i provisió de llocs de treball
Indicador 2.1	% mitjà de participació de dones en els OTS i comissions de valoració
Indicador 2.2	% dones que ocupen llocs de lliure designació
Indicador 2.3	% dones a qui es denega l'ajornament de prova selectiva per embaràs o interrupció de l'embaràs

OBJECTIU 3	Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'estructura directiva, així com en els diferents òrgans col·legiats de participació i negociació
Indicador 3.1	% dones que ocupen llocs directius
Indicador 3.2	% dones en els òrgans de negociació de les condicions de treball

OBJECTIU 4	Disminuir la bretxa salarial entre dones i homes
Indicador 4.1	% de reducció de la bretxa salarial de gènere

OBJECTIU 5	Disminuir les diferències entre dones i homes en l'exercici de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral promovent la corresponsabilitat
Indicador 5.1	Nre. d'accions de sensibilització sobre l'exercici de la corresponsabilitat
Indicador 5.2	% homes que sol·liciten permís, excedència, reducció de jornada o altres mesures de conciliació

OBJECTIU 6	Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la promoció de la salut en l'entorn laboral
Indicador 6.1	Nre. d'exàmens de salut per risc en l'embaràs i la lactància natural
Indicador 6.2	Nre. de llicències per risc en l'embaràs i la lactància natural
Indicador 6.3	Incidència dels accidents de treball i agressions a professionals

OBJECTIU 7	Previndre i actuar amb diligència davant de les situacions de violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe
Indicador 7.1	Nre. de treballadores que sol·liciten mesures de protecció contra la violència de gènere
Indicador 7.2	Nre. de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe comunicats a la Unitat d'Igualtat
Indicador 7.3	Nre. d'accions de difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i del protocol de mobilitat de les treballadores en situació de violència de gènere

OBJECTIU 8	Consolidar una oferta formativa en igualtat i en salut i gènere que contribuïska a millorar la gestió del desenvolupament professional
Indicador 8.1	Nre. d'edicions de cursos oferits sobre igualtat d'oportunitats, salut i gènere i violència de gènere
Indicador 8.2	% homes inscrits en cursos sobre igualtat d'oportunitats
Indicador 8.3	% homes inscrits en cursos sobre violència de gènere

OBJECTIU 9	Incorporar la perspectiva de gènere en la investigació sanitària i contribuir a la implementació de plans d'igualtat en els instituts i les fundacions d'investigació sanitària
Indicador 9.1	Nre. de persones inscrites en el curs d'investigació amb perspectiva de gènere
Indicador 9.2	Nre. d'accions de sensibilització sobre la investigació en salut amb perspectiva de gènere

OBJECTIU 10	Fer ús d'una comunicació escrita i visual que transmeta valors d'igualtat de dones i homes allunyant-se d'estereotips i prejudicis sexistes.
Indicador 10.1	Nre. de documents revisats per a adaptar-se a l'ús no sexista del llenguatge
Indicador 10.2	Nre. persones que s'han inscrit en el curs de llenguatge inclusiu i no sexista

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest II Pla d'igualtat serà aplicable al personal empleat públic que gestiona la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, amb independència de la seua relació jurídica.

VIGÈNCIA

El II Pla d'igualtat tindrà una vigència de quatre anys comptats a partir de l'endemà de la publicació en el DOGV.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat ha sigut l'encarregada d'elaborar el II Pla d'igualtat de la CSUSP. La seua composició és paritària, Administració i organitzacions sindicals, i la seua representació està subjecta a la que manté en la Mesa Sectorial de Sanitat (SATSE, CCOO, UGT, CSIF, CESMCV-SAE i Intersindical Salut-IV).

Serà la responsable del seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat i es regirà pel que estableix el seu reglament de funcionament.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment de les mesures del Pla d'igualtat es realitzarà de manera contínua i s'informarà almenys una vegada per any la Comissió d'Igualtat.

L'avaluació del grau d'execució de les mesures serà anual i es basarà en el nivell de compliment dels indicadors establits.

NORMATIVA

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Resolució de 8 de novembre de 2017, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere.
- Resolució de 15 d'abril de 2021, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

ANNEX

1. Distribució per situació administrativa

Sobre la distribució del personal segons la situació administrativa i a l'efecte del Pla d'igualtat, cal destacar els contractes/nomenaments en jornada reduïda, que són ocupats per dones en un 79,12 %, uns 4 punts per damunt de la seua representativitat en la plantilla.

Situació administrativa	Dones	%	Homes	%	Total	%
INTERÍ/INA EN PLAÇA VACANT	15.498	79,18	4.075	20,82	19.573	32,03
SUBSTITUCIÓ	6.831	76,11	2.144	23,89	8.975	14,69
NOMENAMENT PERSONAL ESTATUTARI PER CONCURS OPOSICIÓ / OPOSICIÓ / CONCURS	4.819	73,92	1.700	26,08	6.519	10,67
CONCURS DE TRASLLATS	3.332	74,96	1.113	25,04	4.445	7,27
CONTRACTE LABORAL TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ	2.023	65,68	1.057	34,32	3.080	5,04
INCORPORACIÓ A PLAÇA RESERVADA PERSONAL FIX DEFINITIU	1.715	74,79	578	25,21	2.293	3,75
ALTA PERSONAL LABORAL A EXTINGIR	1.524	68,43	703	31,57	2.227	3,64
CANVI PER ORDRE INTERNA PERSONAL FIX NO DEFINITIU I PERSONAL TEMPORAL	1.849	88,89	231	11,11	2.080	3,40
NOMENAMENT PROVISIONAL DIRECCIONS	1.130	66,55	568	33,45	1.698	2,78
INCORPORACIÓ A PLAÇA RESERVADA PERSONAL FIX NO DEFINITIU I PERSONAL TEMPORAL	1.338	92,79	104	7,21	1.442	2,36
EVENTUAL/FUNC. INTERÍ/INA PER A REDUCCIÓ DE JORNADA	1.004	79,12	265	20,88	1.269	2,08
CANVI PER ORDRE INTERNA PERSONAL FIX DEFINITIU	1.022	82,22	221	17,78	1.243	2,03
EVENTUAL PER A ATENCIÓ CONTINUADA	762	62,61	455	37,39	1.217	1,99
INTERÍ/INA EN PLAÇA VACANT PER PROMOCIÓ INTERNA / MILLORA OCUPACIÓ	770	75,94	244	24,06	1.014	1,66
COMISSIÓ DE SERVEIS	425	68,00	200	32,00	625	1,02
NOMENAMENT CONCURS DIRECCIONS SERVEI I SECCIÓ ASSISTENCIALS	158	28,68	393	71,32	551	0,90
PLAÇA OBTINGUDA PER CONCURS/TRANSFERÈNCIA	334	70,17	142	29,83	476	0,78
ALTA INICIAL EN EL REGISTRE LLOC FIX	228	64,77	124	35,23	352	0,58
INTEGRACIÓ PERSONAL FIX DEFINITIU	173	67,05	85	32,95	258	0,42
SUBSTITUCIÓ PER PROMOCIÓ INTERNA / MILLORA OCUPACIÓ	160	66,67	80	33,33	240	0,39

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Situació administrativa	Dones	%	Homes	%	Total	%
NOMENAMENT INTERÍ/INA EN PLAÇA VACANT (1/8/02)	147	68,06	69	31,94	216	0,35
INTEGRACIÓ EN COS I/O ESCALA	112	54,63	93	45,37	205	0,34
EVENTUAL/FUNC. INTERÍ/INA PER A ACUMULACIÓ DE TASQUES	138	67,65	66	32,35	204	0,33
COMISSIÓ DE SERVEIS PERSONAL ALTRES ADMINISTRACIONS	118	64,13	66	35,87	184	0,30
REINGRÉS AMB DESTINACIÓ PROVISIONAL	111	65,68	58	34,32	169	0,28
NOMENAMENT LLIURE DESIGNACIÓ CÀRRECS DIRECTIUS	47	48,45	50	51,55	97	0,16
NOMENAMENT PROVISIONAL CÀRRECS DIRECTIUS	57	58,76	40	41,24	97	0,16
MODIFICACIÓ FORMAL NOMENAMENT A FUNCIONARI/ÀRIA INTERÍ/INA EN PLAÇA VACANT A CAUSA DE CANVI DE CIRCUMSTÀNCIES DEL LLOC	44	81,48	10	18,52	54	0,09
NOMENAMENT PERSONAL FUNCIONARI PER OPOSICIÓ / CONCURS-OPOSICIÓ / CONCURS	27	69,23	12	30,77	39	0,06
MODIFICACIÓ DE PLANTILLA	21	58,33	15	41,67	36	0,06
NOMENAMENT PERSONAL LABORAL INDEFINIT NO FIX PER SENTÈNCIA JUDICIAL	31	96,88	1	3,13	32	0,05
REINGRÉS AMB DESTINACIÓ DEFINITIVA	22	78,57	6	21,43	28	0,05
ADSCRIPCIÓ PLAÇA VINCULADA PERSONAL ALTRES ADMINISTRACIONS	10	41,67	14	58,33	24	0,04
NOMENAMENT LLIURE DESIGNACIÓ DIRECCIONS	12	52,17	11	47,83	23	0,04
ADSCRIPCIÓ PROVISIONAL	8	42,11	11	57,89	19	0,03
TRANSFERÈNCIA PERSONAL FIX DEFINITIU	14	82,35	3	17,65	17	0,03
TRANSFERÈNCIA PERSONAL FIX NO DEFINITIU I PERSONAL TEMPORAL	12	80,00	3	20,00	15	0,02
ALTA PER MODIF. PLANT PERS. TEMP./FIX SENSE PLAÇA PRO.	9	75,00	3	25,00	12	0,02
CONTRACTE LABORAL ESPECIAL ALTA DIRECCIÓ	8	66,67	4	33,33	12	0,02
MODIFICACIÓ FORMAL NOMENAMENT A FUNCIONARI/ÀRIA INTERÍ/INA EN PLAÇA RESERVADA A CAUSA De CANVI CIRCUMSTÀNCIES DEL LLOC	7	77,78	2	22,22	9	0,01
NOM. INT. EN PLAÇA VAC. PER PROM. INT. TEMP. (1/8/02)	4	44,44	5	55,56	9	0,01
INCORPORACIÓ DESPRÉS DE CESSAMENT EN DIRECCIÓ PERSONAL LABORAL A EXTINGIR	2	50,00	2	50,00	4	0,01
ALTA PERSONAL LABORAL TEMPORAL	2	66,67	1	33,33	3	0,00
EVENTUAL/FUNC. INTERÍ/INA PER A ACUMULACIÓ DE TASQUES PER PROMOCIÓ INTERNA / MILLORA OCUPACIÓ	2	66,67	1	33,33	3	0,00
NOMENAMENT TEMPORAL EN PLAÇA RESERVADA (1/8/02)	1	33,33	2	66,67	3	0,00

Situació administrativa	Dones	%	Homes	%	Total	%
INTEGRACIÓ PERSONAL FIX NO DEFINITIU I PERSONAL TEMPORAL	1	50,00	1	50,00	2	0,00
NOM. TEMP. PLAÇA RESERVADA PROM. INT. TEMP. (1/8/02)		0,00	2	100,00	2	0,00
TRASLLAT FORÇÓS AMB CANVI DE LOCALITAT PER SANCIÓ PERSONAL FIX DEFINITIU	1	50,00	1	50,00	2	0,00
EVENTUAL PER A ATENCIÓ CONTINUADA PER PROMOCIÓ INTERNA	1	100,00		0,00	1	0,00
LABORAL TEMPORAL EN PLAÇA VACANT		0,00	1	100,00	1	0,00
MODIFICACIÓ DE PLANTILLA DE PERSONAL FIX NO DEFINITIU O PERSONAL TEMPORAL	1	100,00		0,00	1	0,00
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

2. Plantilla de serveis centrals i territorials

Cos/Escala	Dones	%	Homes	%	Total	%
COS INFERMER/A INSPECTOR/A SERV. SANIT. (A2-S02)	35	74,5	12	25,5	47	15,41
ESCALA INSPECTOR/A MÈDIC SERV. SANIT. (A1-S02-01)	30	75,0	10	25,0	40	13,11
ESCALA METGES ADM. SANITÀRIA I SALUT PÚBL. (A1-S03-01)	29	78,4	8	21,6	37	12,13
ESCALA INFERMERS/ERES GEST. SANIT. I SALUT PÚBL. (A2-S03-01)	32	91,4	3	8,6	35	11,48
COS SUPERIOR ADM. GENERAL SANITÀRIA (A1-S01)	18	62,1	11	37,9	29	9,51
ESCALA FARMACÈUTICS I FARMACÈUTIQUES ADM. SANIT. I SAL. PÚBL. (A1-S03-02)	21	91,3	2	8,7	23	7,54
ESCALA LABORATORI ANÀLISI QUÍMICA (A1-S03-06)	9	64,3	5	35,7	14	4,59
COS ESPECIALISTA SALUT PÚBLICA (C1-S02)	10	83,3	2	16,7	12	3,93
ESCALA INSPECTOR/A FARMACÈUTIC/A SERV. SANIT. (A1-S02-02)	7	77,8	2	22,2	9	2,95
ESCALA SEGURETAT ALIMENTÀRIA I LABORATORI (A2-S03-02)	7	77,8	2	22,2	9	2,95
COS AUXILIAR SALUT PÚBLICA (C2-S02)	5	62,5	3	37,5	8	2,62
ESCALA ANÀLISI EPIDEMIOLÒGIQUES I ESTAD. SANIT. (A1-S03-08)	2	25,0	6	75,0	8	2,62
ESCALA SEGURETAT ALIMENTÀRIA (A1-S03-03)	8	100,0	0	0,0	8	2,62
ESCALA VETERINARIS/ÀRIES SALUT PÚBLICA (A1-S03-07)	4	66,7	2	33,3	6	1,97
ESCALA SANITAT AMBIENTAL (A1-S03-04)	3	60,0	2	40,0	5	1,64
COS ADMINISTRATIU GESTIÓ SANITÀRIA (C1-S01)	4	100,0	0	0,0	4	1,31

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

ESCALA LABORATORI ANÀLISI MICROBIOLÒGICA (A1-S03-05)	4	100,0	0	0,0	4	1,31
COS AUXILIAR GESTIÓ SANITÀRIA (C2-S01)	2	100,0	0	0,0	2	0,66
COS GESTIÓ ADM. GENERAL SANITÀRIA (A2-S01)	1	50,0	1	50,0	2	0,66
ESCALA SANITAT AMBIENTAL (A2-S03-03)	2	100,0	0	0,0	2	0,66
COS SUBALTERN/A GESTIÓ SANITÀRIA (APF-S01)	1	100,0	0	0,0	1	0,33
Total	234	76,7	71	23,3	305	100

3. Distribució per centre de gestió

Centre de gestió	Dones	%	Homes	%	Total	%
DEPARTAMENT DE SALUT DE VALÈNCIA - LA FE	6.270	78,33	1.735	21,67	8.005	13,10
DEPARTAMENT DE SALUT D'ALACANT - HOSPITAL GENERAL	3.462	73,47	1.250	26,53	4.712	7,71
DEPARTAMENT DE SALUT DE VALÈNCIA CLÍNIC - MALVA-ROSA	3.388	76,29	1.053	23,71	4.441	7,27
DEPARTAMENT DE SALUT DE CASTELLÓ	2.786	78,61	758	21,39	3.544	5,80
DEPARTAMENT DE SALUT DE VALÈNCIA-DOCTOR PESET	2.625	76,82	792	23,18	3.417	5,59
DEPARTAMENT DE SALUT DE VALÈNCIA-ARNAU-LLÍRIA	2.417	76,56	740	23,44	3.157	5,17
DEPARTAMENT DE SALUT DE LA RIBERA	2.199	74,17	766	25,83	2.965	4,85
DEPARTAMENT DE SALUT D'ELX - HOSPITAL GENERAL	2.068	75,20	682	24,80	2.750	4,50
DEPARTAMENT DE SALUT D'ALACANT-SANT JOAN	1.838	73,14	675	26,86	2.513	4,11
DEPARTAMENT DE SALUT D'ELDA	1.847	75,48	600	24,52	2.447	4,00
DEPARTAMENT DE SALUT DE XÀTIVA - ONTINYENT	1.743	75,00	581	25,00	2.324	3,80
DEPARTAMENT DE SALUT DE GANDIA	1.502	78,52	411	21,48	1.913	3,13
DEPARTAMENT DE SALUT DE LA MARINA BAIXA	1.342	71,27	541	28,73	1.883	3,08
DEPARTAMENT DE SALUT DE SAGUNT	1.467	79,00	390	21,00	1.857	3,04
DEPARTAMENT DE SALUT D'ORIHUELA	1.330	72,80	497	27,20	1.827	2,99
DEPARTAMENT DE SALUT DE TORREVIEJA	1.271	70,22	539	29,78	1.810	2,96
DEPARTAMENT DE SALUT DE LA PLANA	1.375	77,86	391	22,14	1.766	2,89
DEPARTAMENT DE SALUT D'ALCOI	1.258	76,06	396	23,94	1.654	2,71
DEPARTAMENT DE SALUT DE VALÈNCIA - HOSPITAL GENERAL	1.135	77,37	332	22,63	1.467	2,40
DEPARTAMENT DE SALUT DE VINARÒS	878	77,15	260	22,85	1.138	1,86
DEPARTAMENT DE SALUT DE REQUENA	585	78,42	161	21,58	746	1,22
SERVEI D'EMERGÈNCIES SANITÀRIES DE LA CV	360	49,32	370	50,68	730	1,19
CENTRE DE TRANSFUSIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA	296	70,48	124	29,52	420	0,69
HOSPITAL DR. MOLINER DE SERRA	273	77,12	81	22,88	354	0,58
SC CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	226	69,97	97	30,03	323	0,53
HOSPITAL LA MAGDALENA DE CASTELLÓ	248	77,02	74	22,98	322	0,53
HOSPITAL SANT VICENT DEL RASPEIG	238	74,61	81	25,39	319	0,52
HOSPITAL LA PEDRERA DE DÉNIA	210	75,81	67	24,19	277	0,45
HOSPITAL PARE JOFRÉ DE VALÈNCIA	208	79,09	55	20,91	263	0,43
DEPARTAMENT DE SALUT DE DÉNIA	149	74,13	52	25,87	201	0,33
DEPARTAMENT DE SALUT DE MANISES	119	67,61	57	32,39	176	0,29
SALUT PÚBLICA DE VALÈNCIA I	95	73,64	34	26,36	129	0,21
SALUT PÚBLICA DE CASTELLÓ	79	71,82	31	28,18	110	0,18
SALUT PÚBLICA D'ALACANT II	75	76,53	23	23,47	98	0,16

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Centre de gestió	Dones	%	Homes	%	Total	%
DEPARTAMENT DE SALUT D'ELX-CREVILLEN	68	78,16	19	21,84	87	0,14
SALUT PÚBLICA D'ALZIRA	50	65,79	26	34,21	76	0,12
DIRECCIÓ TERRITORIAL VALÈNCIA	52	70,27	22	29,73	74	0,12
SALUT PÚBLICA D'ORIHUELA	38	64,41	21	35,59	59	0,10
SALUT PÚBLICA DE MANISES	29	55,77	23	44,23	52	0,09
SERVEI D'EMERGÈNCIES SANITÀRIES ALACANT	23	44,23	29	55,77	52	0,09
SALUT PÚBLICA DE XÀTIVA	29	58,00	21	42,00	50	0,08
SALUT PÚBLICA D'ELDA	30	62,50	18	37,50	48	0,08
SALUT PÚBLICA DE TORRENT	31	64,58	17	35,42	48	0,08
SALUT PÚBLICA DE DÉNIA	35	74,47	12	25,53	47	0,08
DIRECCIÓ TERRITORIAL ALACANT	27	60,00	18	40,00	45	0,07
SALUT PÚBLICA DE GANDIA	33	73,33	12	26,67	45	0,07
SALUT PÚBLICA DE VALÈNCIA II	32	71,11	13	28,89	45	0,07
SALUT PÚBLICA D'ELX	32	74,42	11	25,58	43	0,07
SALUT PÚBLICA D'ALCOI	32	76,19	10	23,81	42	0,07
SALUT PÚBLICA DE BENICARLÓ	27	67,50	13	32,50	40	0,07
SALUT PÚBLICA DE BENIDORM	25	65,79	13	34,21	38	0,06
SERVEI D'EMERGÈNCIES SANITÀRIES VALÈNCIA	24	70,59	10	29,41	34	0,06
SALUT PÚBLICA D'UTIEL	27	84,38	5	15,63	32	0,05
DIRECCIÓ TERRITORIAL CASTELLÓ	20	68,97	9	31,03	29	0,05
SALUT PÚBLICA DE SAGUNT	17	77,27	5	22,73	22	0,04
SALUT PÚBLICA D'ALACANT I	12	80,00	3	20,00	15	0,02
SERVEI D'EMERGÈNCIES SANITÀRIES CASTELLÓ	4	33,33	8	66,67	12	0,02
SALUT PÚBLICA DE CATARROJA	6	85,71	1	14,29	7	0,01
Total	46.065	75,39	15.035	24,61	61.100	100

4. Convocatòries selecció de llocs personal estatutari. OPE 2014, 2015, 2016

Categoria	Admeses/esos	Presentades/ats	% presentades/ats	
			Dones	Homes
INFERMERA/ER OBSTETRICOGINECOLÒGICA	915	654	93,00 %	7,00 %
TREBALLADOR/A SOCIAL	658	441	91,00 %	9,00 %
TÈC. ATENCIONS AUXILIARS D'INFERMERIA	20.755	17.962	90,37 %	9,63 %
TÈC. ESPECIALISTA ANATOMIA PATOLÒGICA	555	421	85,98 %	14,02 %
TÈC. E. LABORATORI	3.259	2.643	85,58 %	14,42 %
T. E. DOCUMENTACIÓ SANITÀRIA	549	455	85,00 %	15,00 %
INFERMERA/ER	25.644	19.590	84,74 %	15,26 %

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Categoria	Admeses/esos	Presentades/ats	% presentades/ats	
			Dones	Homes
INFERMER/A SALUT PÚBLICA	1.128	705	84,60 %	15,40 %
FISIOTERAPEUTA	2.199	1.693	84,00 %	16,00 %
F. e. PSICOLOGIA CLÍNICA	221	171	83,13 %	16,87 %
PEDIATRE/A D'EAP	475	426	82,16 %	17,84 %
F. E. PEDIATRIA	394	353	81,87 %	18,13 %
F. E. OBSTETRÍCIA I GINECOLOGIA	325	286	80,07 %	19,93 %
F. E. CIRURGIA PEDIÀTRICA	27	25.	80,00 %	20,00 %
FARMACÈUTIC/A SALUT PÚBLICA	658	416	79,33 %	20,67 %
F. E. HEMATOLOGIA I HEMOTERÀPIA	135	122	77,04 %	22,96 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA F. A.	29.881	21.045	75,30 %	25,70 %
METGE HOSPITALITZACIÓ A DOMICILI	168	127	74,55 %	25,45 %
ADMINISTRATIU/IVA F. A.	1.347	1.030	74,00 %	26,00 %
F. E. OFTALMOLOGIA	152	133	73,68 %	26,32 %
F. E. APARELL DIGESTIU	153	143	73,43 %	26,57 %
ODONTÒLEG/ÒLOGA EAP	488	371	72,56 %	27,44 %
TÈC. ESPECIALISTA RADIODIAGNÒSTIC	2.768	2.229	72,37 %	27,63 %
T. E. RADIOTERÀPIA	333	209	72,00 %	28,00 %
F. E. NEUROFISIOLOGIA CLÍNICA	57	51	70,83 %	29,17 %
METGE SALUT PÚBLICA	213	154	70,78 %	29,22 %
F. E. REUMATOLOGIA	52	44	68,18 %	31,82 %
GESTIÓ FUNCIO ADMINISTRATIVA	442	365	67,67 %	32,33 %
VETERINARI/ÀRIA SALUT PÚBLICA	658	447	67,11 %	32,89 %
F. E. ANESTESIOLOGIA I REANIMACIÓ	430	385	67,00 %	33,00 %
F. E. PSIQUIATRIA	239	202	66,83 %	33,17 %
INFERMERA/ER SAMU	531	473	65,97 %	34,03 %
F. E. ONCOLOGIA MÈDICA	104	98	65,30 %	34,70 %
METGE URGÈNCIA HOSPITALÀRIA	558	485	65,15 %	34,85 %
F. E. NEFROLOGIA	125	110	63,64 %	36,36 %
TÈC. FUNCIO ADMINISTRATIVA	213	180	63,33 %	36,67 %
METGE DE FAMÍLIA D'EAP	2.768	2.214	63,00 %	37,00 %
ZELADOR/A	31.852	21.034	61,71 %	38,29 %
F. E. MEDICINA INTENSIVA	226	192	61,46 %	38,54 %
F. E. RADIODIAGNÒSTIC	261	220	60,90 %	39,10 %
F. E. NEUROLOGIA	130	111	60,36 %	39,64 %
F. E. MEDICINA INTERNA	315	281	59,79 %	40,21 %
F. E. MEDICINA PREVENTIVA I SALUT PÚBLICA	39	32	56,25 %	43,75 %
METGE SAMU	259	226	53,54 %	46,46 %
F. E. CIRURGIA GENERAL - APARELL DIGESTIU	241	230	53,47 %	46,53 %
F. E. MEDICINA NUCLEAR	35	30	53,34 %	46,66 %
F. E. ANGIOLOGIA I CIRURGIA VASCULAR	32	30	46,66 %	53,34 %
F. E. CARDIOLOGIA	156	146	44,52 %	55,48 %

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Categoria	Admeses/esos	Presentades/ats	% presentades/ats	
			Dones	Homes
F. E. UROLOGIA	86	80	42,50 %	57,50 %
F. E. CIRURGIA ORTOPÈDICA/TRAUMATOLOGIA	232	210	40,00 %	60,00 %
F. E. NEUROCIRURGIA	34	31	38,70 %	61,30 %
ANALISTA PROGRAMADOR/A	632	391	32,00 %	68,00 %
ENGINYER/A D'APLICACIONS I SISTEMES	314	203	30,40 %	69,60 %
TÈCNIC/A D'INFORMÀTICA	588	348	16,00 %	84,00 %
TÈCNIC/A EMERGÈNCIES SANITÀRIES	704	535	14,00 %	86,00 %
Total	135.713	101.188	76,07 %	23,93 %
ZELADOR/A SENTÈNCIA	7.666	2.914	73,59 %	25,41 %

5. Convocatòries selecció de llocs personal estatutari i funcionari. OPE consolidació de 2017, 2018 i estabilització 2019

Categoria	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
Al·lèrgologia	45	76,27	14	23,73	59	28	68,29	13	31,71	41
Anàlisis clíniques	185	68,27	86	31,73	271	134	70,53	57	30,00	190
Anatomia patològica	72	76,60	22	23,40	94	52	70,27	22	29,73	74
Anestesiologia i reanimació (19)	315	66,60	158	33,40	473	265	67,26	129	32,74	394
Angiologia i cirurgia vascular	18	52,94	16	47,06	34	17	53,13	15	46,88	32
Aparell digestiu	133	71,12	54	28,88	187	114	73,08	42	26,92	156
Bioquímica clínica	55	70,51	23	29,49	78	31	67,39	15	32,61	46
Cardiologia (19)	104	50,00	104	50,00	208	89	50,86	86	49,14	175
Cirurgia cardiovascular	17	41,46	24	58,54	41	9	45,00	11	55,00	20
Cirurgia general i de l'aparell digestiu	167	56,04	131	43,96	298					
Cirurgia maxil·lofacial	25	56,82	19	43,18	44	17	53,13	15	46,88	32
Cirurgia ortopèdica i traumatològica	103	39,46	158	60,54	261	97	41,81	135	58,19	232
Cirurgia pediàtrica	19	76,00	6	24,00	25	14	77,78	4	22,22	18
Cirurgia plàstica i reparadora	14	36,84	24	63,16	38	12	37,50	20	62,50	32
Cirurgia toràcica	4	23,53	13	76,47	17	0	0,00	11	100,00	11
Dermatologia mq i venereologia	68	67,33	33	32,67	101	48	71,64	19	28,36	67
Endocrinologia i nutrició	69	66,35	35	33,65	104	51	64,56	28	35,44	79
Farmàcia hospitalària	219	74,24	76	25,76	295	152	74,51	52	25,49	204
Geriatría	14	77,78	4	22,22	18	9	69,23	4	30,77	13
Hematologia i hemoteràpia	130	72,22	50	27,78	180	101	70,63	42	29,37	143
Immunologia	12	60,00	8	40,00	20	3	42,86	4	57,14	7
Medicina física i rehabilitació	91	70,54	38	29,46	129	80	72,73	30	27,27	110
Medicina intensiva	143	61,64	89	38,36	232	126	62,69	75	37,31	201
Medicina interna	208	63,61	119	36,39	327	164	63,08	96	36,92	260

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Categoria	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
Medicina nuclear	18	43,90	23	56,10	41	12	46,15	14	53,85	26
Medicina preventiva i salut pública	28	60,87	18	39,13	46	19	55,88	15	44,12	34
Microbiologia i parasitologia	112	73,20	41	26,80	153	90	72,58	34	27,42	124
Nefrologia	93	66,91	46	33,09	139	72	70,59	30	29,41	102
Pneumologia	90	64,29	50	35,71	140	76	63,33	44	36,67	120
Neurocirurgia	18	40,91	26	59,09	44	11	35,48	20	64,52	31
Neurofisiologia clínica	46	71,88	18	28,13	64	42	80,77	10	19,23	52
Neurologia	90	60,81	58	39,19	148	70	58,33	50	41,67	120
Obstetrícia i ginecologia	322	83,85	62	16,15	384	265	85,21	46	14,79	311
Oftalmologia	142	66,67	71	33,33	213	122	68,93	55	31,07	177
Oncologia mèdica	80	72,07	31	27,93	111	66	70,21	28	29,79	94
Oncologia radioteràpica	41	67,21	20	32,79	61	28	63,64	16	36,36	44
Otorrinolaringologia (19)	75	62,50	45	37,50	120	66	61,11	42	38,89	108
Pediatría	386	80,75	92	19,25	478	296	79,57	76	20,43	372
Psicologia clínica	225	83,33	45	16,67	270	164	82,41	35	17,59	199
Psiquiatria	201	69,79	87	30,21	288	130	63,73	74	36,27	204
Radiodiagnòstic	139	55,60	111	44,40	250	118	56,73	90	43,27	208
Radiofarmàcia	12	80,00	3	20,00	15	8	80,00	2	20,00	10
Radiofísica hospitalària	24	41,38	34	58,62	58	18	46,15	21	53,85	39
Reumatologia	34	72,34	13	27,66	47	29	70,73	12	29,27	41
Urologia	63	49,22	65	50,78	128	50	47,17	56	52,83	106
Enginyer/a d'aplicacions i sistemes	78	29,77	184	70,23	262					
Tècnic/a superior de psicociologia i ergonomia del treball	89	58,55	63	41,45	152	64	56,14	50	43,86	114
Tècnic/a funció administrativa	589	68,57	270	31,43	859					
Tècnic/a superior de seguretat en el treball	76	55,07	62	44,93	138	52	54,17	44	45,83	96
Farmacèutic/a àrea de salut	304	77,55	88	22,45	392	159	79,50	41	20,50	200
Metge conductes addictives	21	46,67	24	53,33	45	15	46,88	17	53,13	32
Metge/a de família EAP (19)	1.418	72,05	550	27,95	1.968					
Metge del treball	35	64,81	19	35,19	54	22	68,75	10	31,25	32
Metge documentació clínica i admissió	49	59,04	34	40,96	83	24	61,54	15	38,46	39
Metge equip mòbil	22	59,46	15	40,54	37	19	70,37	8	29,63	27
Metge SAMU	134	57,51	99	42,49	233	100	55,56	80	44,44	180
Metge unitat curta estada	68	66,67	34	33,33	102					
Metge unitat hospitalització domicili	117	73,13	43	26,88	160	91	75,21	30	24,79	121
Metge urgència hospitalària (19)	389	67,53	187	32,47	576					
Odontòleg/òloga	353	73,54	127	26,46	480					
Pediatre/a EAP (19)	261	83,92	50	16,08	311					
Analista programador i de sistemes	96	29,00	235	71,00	331					
Treballador/a social (19)	1.378	90,30	148	9,70	1.526	826	91,17	80	8,83	906
Gestió funció administrativa	1.301	72,44	495	27,56	1.796					
Dietista-nutricionista (19)	449	82,23	97	17,77	546					
Infermer/a especialista en Salut Mental	117	85,40	20	14,60	137					
Infermer/a especialista Familiar i Comunitària	193	86,55	30	13,45	223					

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Categoria	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
Infermer/a especialista obstetricoginecologia	1.056	93,62	72	6,38	1.128					
Infermer/a l. S. (19)	20.617	84,07	3.906	15,93	24.523					
Infermer/a SAMU	496	69,76	215	30,24	711					
Fisioterapeuta	2.056	69,23	914	30,77	2.970					
Logopeda	345	95,04	18	4,96	363					
Òptic/a optometrista	526	79,34	137	20,66	663					
Terapeuta ocupacional	398	90,66	41	9,34	439					
Zelador/a										
Administratiu/iva	6.159	77,89	1.748	22,11	7.907					
Tècnic/a d'informàtica	66	16,42	336	83,58	402					
Tècnic/a de manteniment	13	3,54	354	96,46	367					
Tècnic/a intermedi en prevenció de riscos laborals	151	58,53	107	41,47	258					
Higienista dental (19)	558	90,73 %	57	9,27	615					
Tècnic/a especialista Anatomia Patològica	514	87,56	73	12,44	587					
Tècnic/a especialista en Docum. Sanitària (19)	567	86,17	91	13,83	658					
Tècnic/a especialista Laboratori (19)	2.923	84,55	534	15,45	3.457					
Tècnic/a especialista Medicina Nuclear	128	68,82	58	31,18	186					
Tècnic/a especialista Radiodiagnòstic (19)	1.859	72,19	716	27,81	2.575					
Tècnic/a especialista Radioteràpia	242	71,81	95	28,19	337					
Auxiliar administratiu/iva (19)	20.212	76,42	6.237	23,58	26.449					
Governant/a	314	73,71	112	26,29	426					
Auxiliar de farmàcia (19)	1.109	87,32	161	12,68	1.270					
Tècnic/a atencions auxiliars d'infermeria	16.920	89,71	1.941	10,29	18.861					
Metges Administració sanitària										
Farmacèutics/èutiques Administració sanitària	225	79,23	59	20,77	284					
Metges de salut pública	113	70,19	48	29,81	161					
Farmacèutics i farmacèutiques de salut pública	273	79,13	72	20,87	345					
Seguretat alimentària										
Laboratori d'anàlisi microbiològica	118	80,82	28	19,18	146					
Laboratori d'anàlisi química										
Veterinaris/àries de salut pública										
Anàlisis epidemiològiques i estadístiques sanitàries	14	53,85	12	46,15	26					
Metge inspector/a de serveis sanitaris	45	63,38	26	36,62	71					
Superior de Gestió Adm. Sanitària										
Infermers/eres de salut pública										
Seguretat alimentària i laboratori										

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Categoria	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
Infermer/a d'inspector/a serveis sanitaris										
Especialistes en salut pública										
Auxiliar de gestió sanitària										
Total	90.023	79,44	23.305	20,56	113.328	4.737	69,60	2.070	30,41	6.806

6. Convocatòries selecció de llocs personal funcionari. Consolidació 2017

CATEGORIA	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
INSPECTOR/A FARMACÈUTIC DE SERVEIS SANITARIS	112	81,16	26	18,84	138	49	83,05	10	16,95	59
FARMACÈUTIC/A D'ADMINISTRACIÓ SANITÀRIA	78	78,79	21	21,21	99	43	79,63	11	20,37	54
LABORATORI ANÀLISI MICROBIOLÒGICA	62	77,50	18	22,50	80	24	82,76	5	17,24	29
SEGURETAT ALIMENTÀRIA	241	79,28	63	20,72	304	138	81,18	32	18,82	170
INSPECTOR/A MÈDIC DE SERVEIS SANITARIS	68	63,55	39	36,45	107	38	65,52	20	34,48	58
METGE DE SALUT PÚBLICA	97	70,29	41	29,71	138	60	74,07	21	25,93	81
METGE D'ADMINISTRACIÓ SANITÀRIA	20	62,50	12	37,50	32	13	81,25	3	18,75	16
VETERINARI/ÀRIA DE SALUT PÚBLICA	351	72,22	135	27,78	486	220	72,13	85	27,87	305
INFERMER/A INSPECTOR/A DE SERVEIS SANITARIS	220	81,18	51	18,82	271	90	83,33	18	16,67	108
INFERMER/A DE SALUT PÚBLICA	308	83,24	62	16,76	370	110	81,48	25	18,52	135
SANITAT AMBIENTAL	119	73,46	43	26,54	162	49	74,24	17	25,76	66
SEGURETAT ALIMENTÀRIA I LABORATORI	178	78,41	49	21,59	227	83	81,37	19	18,63	102
SUPERIOR DE GESTIÓ D'ADMINISTRACIÓ SANITÀRIA	67	75,28	22	24,72	89	15	71,43	6	28,57	21
ESPECIALISTA EN SALUT PÚBLICA	246	73,65	88	26,35	334	80	74,07	28	25,93	108
ADMINISTRATIU/IVA GESTIÓ SANITÀRIA	2.797	77,20	826	22,80	3.623	827	78,31	229	21,69	1.056
AUXILIAR GESTIÓ SANITÀRIA	5.164	78,04	1.453	21,96	6.617	1.616	80,00	404	20,00	2.020

CATEGORIA	P. ADMESES					P. PRESENTADES				
	Dones	%	Homes	%	Total	Dones	%	Homes	%	Total
AUXILIAR DE SALUT PÚBLICA	1.230	78,05	346	21,95	1.576	306	80,53	75	19,74	380
SUBALTERN/A GESTIÓ SANITÀRIA	2.194	71,10	892	28,90	3.086	695	73,23	254	26,77	949
Total	13.552	76,40	4.187	23,60	17.739	4.456	77,94	1.262	22,07	5.717

7. Provisió de llocs personal estatutari. Any 2016

Cos/Escala	Persones presentades			% obtenen destinació/presentades	
	Total	Dones	Homes	% dones	% homes
F. e. Psicologia Clínica	61	48	13	64,58 %	76,92 %

8. Provisió de llocs personal estatutari. Any 2017

Les dades del conjunt de processos de provisió ja finalitzats confirmen l'increment de la feminització en la majoria de les categories professionals.

Cos/Escala	Persones presentades			% obtenen destinació	
	Total	Dones	Homes	% dones	% homes
Analista programador de sistemes	20	7	13	100,0	92,3
F. e. Bioquímica Clínica	4	2	2	100,0	50,0
F. e. Urologia	21	1	20	100,0	85,0
Odontòleg/ologa EAP	18	9	9	100,0	88,9
Tècnic/a d'informàtica	8	3	5	100,0	80,0
Administratiu/iva funció administrativa	31	23	8	91,3	100,0
Tècnic/a especialista Laboratori	45	37	8	86,5	87,5
F. e. Obstetrícia i Ginecologia	49	28	21	85,7	85,7
F. e. Cardiologia	27	12	15	83,3	46,7
F. e. Neurologia	23	12	11	83,3	72,7
Infermera/er obstetricoginecològica/ògic	87	81	6	82,7	33,3
F. e. Psiquiatria	34	17	17	82,4	64,7
F. e. Anestesiologia i Reanimació	70	38	32	81,6	71,9
Pediatra EAP	144	119	25	81,5	76,0
F. e. Hematologia i Hemoteràpia	15	10	5	80,0	40,0

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Cos/Escala	Persones presentades			% obtenen destinació	
	Total	Dones	Homes	% dones	% homes
F. e. Medicina Intensiva	23	10	13	80,0	69,2
F. e. Oftalmologia	22	10	12	80,0	75,0
Metge u. hospitalització domicili	8	5	3	80,0	100,0
Metge de família EAP	410	254	156	79,1	76,9
Gestió de la funció administrativa	28	13	15	76,9	93,3
Fisioterapeuta	42	34	8	76,5	87,5
Infermera/er SAMU	31	20	11	75,0	36,4
F. e. Cirurgia Ortopèdica i Traumatologia	47	12	35	75,0	65,7
Metge SAMU	15	8	7	75,0	100,0
Infermer/a	1.125	888	237	74,3	57,1
Treballador/a social	45	42	3	73,8	100,0
T. e. Anatomia Patològica	11	11	0	72,7	0,0
Auxiliar administratiu/iva F. A.	397	329	68	72,6	58,8
F. e. Oncologia Mèdica	13	7	6	71,4	83,3
F. e. Microbiologia i Parasitologia	15	10	5	70,0	40,0
T. e. Radiodiagnòstic	54	36	18	69,4	88,9
F. e. Nefrologia	8	3	5	66,7	60,0
F. e. Reumatologia	7	3	4	66,7	75,0
Tècnic/a funció administrativa	19	9	10	66,7	60,0
F. e. Psicologia Clínica	61	48	13	64,6	76,9
F. e. Otorrinolaringologia	27	14	13	64,3	69,2
F. e. Anàlisis clíniques	15	11	4	63,6	100,0
TCAE	593	574	19	61,9	73,7
F. e. Cirurgia Gral. i Aparell Digestiu	45	13	32	61,5	75,0
F. e. Medicina Interna	36	23	13	60,9	76,9
Zelador/a	476	276	200	60,5	27,0
F. e. Neurofisiologia clínica	8	5	3	60,0	100,0
F. e. Pneumologia	21	12	9	58,3	55,6
F. e. Medicina Física i Rehabilitació	26	23	3	56,5	33,3
Metge urgència hospitalària	33	16	17	56,3	88,2
F. e. Anatomia Patològica	22	13	9	53,9	44,4
F. e. Pediatria	28	15	13	53,3	84,6
F. e. Cirurgia Cardiovascular	3	2	1	50,0	100,0
F. e. Endocrinologia i Nutrició	14	8	6	50,0	100,0
Enginyer/a Aplicacions i Sistemes	12	2	10	50,0	90,0
F. e. Farmàcia hospitalària	29	21	8	47,6	50,0
F. e. Dermatologia M-Q i Venereologia	16	7	9	42,9	55,6
F. e. Aparell Digestiu	27	8	19	37,5	84,2

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Cos/Escala	Persones presentades			% obtenen destinació	
	Total	Dones	Homes	% dones	% homes
F. e. Radiodiagnòstic	28	11	17	27,3	88,2
F. e. Medicina Preventiva i S. Pública	6	4	2	25,0	100,0
F. e. Al·lèrgologia	8	5	3	20,0	100,0
F. e. Angiologia i Cirurgia Vascolar	1	0	1	0,0	100,0
F. e. Cirurgia Maxil·lofacial	2	0	2	0,0	100,0
F. e. Cirurgia Pediàtrica	2	0	2	0,0	100,0
F. e. Cirurgia Plàstica i Reparadora	0	0	0	0,0	0,0
F. e. Cirurgia toràcica	1	0	1	0,0	100,0
F. e. Geriatria	1	0	1	0,0	100,0
F. e. Immunologia	0	0	0	0,0	0,0
F. e. Medicina Nuclear	0	0	0	0,0	0,0
F. e. Neurocirurgia	1	0	1	0,0	100,0
F. e. Oncologia Radioteràpica	4	1	3	0,0	33,3
F. e. Radiofarmàcia	0	0	0	0,0	0,0
F. e. Radiofísica Hospitalària	2	0	2	0,0	50,0
Tècnic/a d'emergències sanitàries	3	0	3	0,0	66,7
T. e. Documentació Sanitària	0	0	0	0,0	0,0
T. e. Radioteràpia	0	0	0	0,0	0,0
Total	4.421	3.179	1.242	70,84 %	62,96 %

9. Provisió de llocs de treball de salut pública. Any 2020

Cos/Escala	Persones presentades			% obtenen destinació/presentades	
	Total	Dones	Homes	% dones	% homes
Metge de salut pública	12	6	6	100	83,3
Infermera/er de salut pública	17	13	4	76,9	100
Veterinari/ària de salut pública	51	23	28	65,2	82,1
Farmacèutic/a de salut pública	1	1	0	0	0
Total	81	43	38	72,1	84,2

10. Processos de promoció interna temporal

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIU/IVA	141	71,57	56	28,43	197
ANALISTA PROGRAMADOR/A I DE SISTEMES	4	26,67	11	73,33	15
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	168	79,62	43	20,38	211
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA ESPECIALISTA	11	64,71	6	35,29	17
AUXILIAR FARMÀCIA	5	100,00			5
AUXILIAR GESTIÓ	1	100,00			1
CALEFACTOR/A			1	100,00	1
ZELADOR/A ATENCIÓ DIRECTA MALALT/A	1	100,00			1
ZELADOR/A QUIRÒFANS, PSÍQUICS/PSÍQUIQUES, PARAPLÈGICS/PARAPLÈGIQUES			1	100,00	1
ZELADOR/A SERVEIS ESPECIALS	1	50,00	1	50,00	2
CUINER/A			1	100,00	1
CONDUCTOR/A EQUIP MÒBIL			1	100,00	1
CONDUCTOR/A VEHICLE ESPECIAL			8	100,00	8
CONTROLADOR/A SUBMINISTRAMENTS			2	100,00	2
ELECTRICISTA			2	100,00	2
EMPLEAT/ADA BUGADERIA			1	100,00	1
INFERMER/A AMB. EXT. / I. A.	10	100,00			10
INFERMER/A EAP	36	92,31	3	7,69	39
INFERMER/A EQUIP MÒBIL	1	100,00		0,00	1
INFERMER/A ESPECIAL. OBSTETRICOGINECOLOGIA EAP	15	93,75	1	6,25	16
INFERMER/A ESPECIALISTA DEL TREBALL	1	100,00			1
INFERMER/A ESPECIALISTA FAMILIAR I COMUNITÀRIA EAP	5	100,00			5
INFERMER/A ESPECIALISTA OBSTETRICOGINECOLOGIA	28	87,50	4	12,50	32
INFERMER/A ESPECIALISTA SALUT MENTAL	8	72,73	3	27,27	11
INFERMER/A ESPECIALISTA SALUT MENTAL EAP	6	75,00	2	25,00	8
INFERMER/A SAMU	7	43,75	9	56,25	16
INFERMER/A SERVEIS ESPECIALS	29	87,88	4	12,12	33
INFERMER/A UN. HOSP. / SC	75	88,24	10	11,76	85
FACULTATIU/IVA ESPECIALISTA	38	62,30	23	37,70	61
FISIOTERAPEUTA	16	66,67	8	33,33	24
FISIOTERAPEUTA EAP	13	72,22	5	27,78	18
LAMPISTA			1	100,00	1
GESTIÓ FUNCIÓ ADMINISTRATIVA	25.	59,52	17	40,48	42
GOVERNANT/A	6	66,67	3	33,33	9
HIGIENISTA DENTAL	2	100,00			2
ENGINYER/A D'APLICACIONS I SISTEMES	2	22,22	7	77,78	9
ENGINYER/A TÈCNIC			4	100,00	4
CAP DE NEGOCIAT INSPECCIÓ FARMACÈUTICA	1	100,00			1
CAP DE SECCIÓ INSPECCIÓ SERVEIS SANITARIS	1	100,00			1

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
LOCUTOR/A CICU	1	50,00	1	50,00	2
LOGOPEDA	1	100,00			1
MECÀNIC/A			1	100,00	1
METGE C. P. F.	1	100,00			1
METGE DOCUMENTACIÓ CLÍNICA I ADMISSIÓ	1	33,33	2	66,67	3
METGE EQUIP MÒBIL	1	50,00	1	50,00	2
METGE FAMÍLIA EAP	9	39,13	14	60,87	23
METGE SAMU	4	80,00	1	20,00	5
METGE TREBALL	1	50,00	1	50,00	2
METGE UNITAT HOSPITALITZACIÓ DOMICILI	3	75,00	1	25,00	4
METGE URGÈNCIA HOSPITALÀRIA	1	20,00	4	80,00	5
ODONTÒLEG/ÒLOGA	1	100,00			1
ÒPTIC/A-OPTOMETRISTA	1	100,00			1
PERIODISTA	2	100,00			2
PROFESSOR/A LOGOFONIA I LOGOPÈDIA	1	100,00			1
TÈCNIC/A ATENCIONS AUX. INFERM. AMB. EXT. / I. A.	3	100,00			3
TÈCNIC/A ATENCIONS AUX. INFERM. SERVEIS ESPECIALS	10	100,00			10
TÈCNIC/A ATENCIONS AUX. INFERM. UN. HOSP./ SC	22	75,86	7	24,14	29
TÈCNIC/A EMERGÈNCIES SANITÀRIES			4	100,00	4
TÈCNIC/A ERGONOMIA	2	40,00	3	60,00	5
TÈCNIC/A ESPECIALISTA ANATOMIA PATOLÒGICA	1	100,00			1
TÈCNIC/A ESPECIALISTA DOCUMENTACIÓ SANITÀRIA	8	100,00			8
TÈCNIC/A ESPECIALISTA LABORATORI	136	95,77	6	4,23	142
TÈCNIC/A ESPECIALISTA MEDICINA NUCLEAR	1	100,00			1
TÈCNIC/A ESPECIALISTA RADIODIAGNÒSTIC	16	59,26	11	40,74	27
TÈCNIC/A FUNCIÓ ADMINISTRATIVA	19	55,88	15	44,12	34
TÈCNIC/A HIGIENE	3	60,00	2	40,00	5
TÈCNIC/A INFORMÀTICA	2	66,67	1	33,33	3
TÈCNIC/A INTERMEDI/ÈDIA	2	50,00	2	50,00	4
TÈCNIC/A LABORATORI MICROBIOLOGIA	1	100,00			1
TÈCNIC/A LABORATORI QUÍMICA	1	100,00			1
TÈCNIC/A MANTENIMENT			14	100,00	14
TÈCNIC/A MITJÀ LABORATORI	1	100,00			1
TÈCNIC/A MITJÀ ORDENACIÓ I INSPECCIÓ SANITÀRIA	1	100,00			1
TÈCNIC/A MITJÀ SANITAT AMBIENTAL	1	100,00			1
TÈCNIC/A SEGURETAT TREBALL			2	100,00	2
TÈCNIC/A SUPERIOR SALUT	3	100,00			3
TELEFONISTA	7	87,50	1	12,50	8
TELEFONISTA ENCARREGAT/ADA			1	100,00	1

II Pla d'igualtat 2023-2027. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Denominació	Dones	%	Homes	%	Total
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	100,00			2
TREBALLADOR/A SOCIAL	19	95,00	1	5,00	20
TREBALLADOR/A SOCIAL EAP	23	82,14	5	17,86	28
Total	969	74,08	339	25,92	1.308



II PLAN DE IGUALDAD

CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA
2023-2027

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

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

©de la presente edición: Generalitat, 2023

©del texto: Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

1ª edición. Edición online

ÍNDICE

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

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

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

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

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

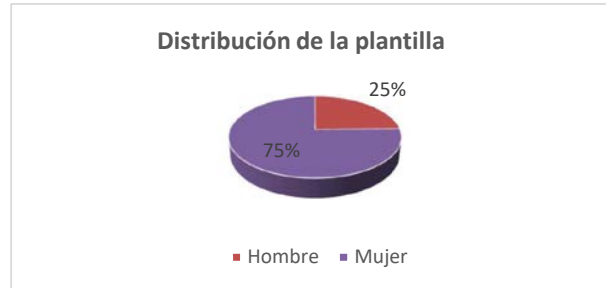
1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

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

1.1 Distribución global

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

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

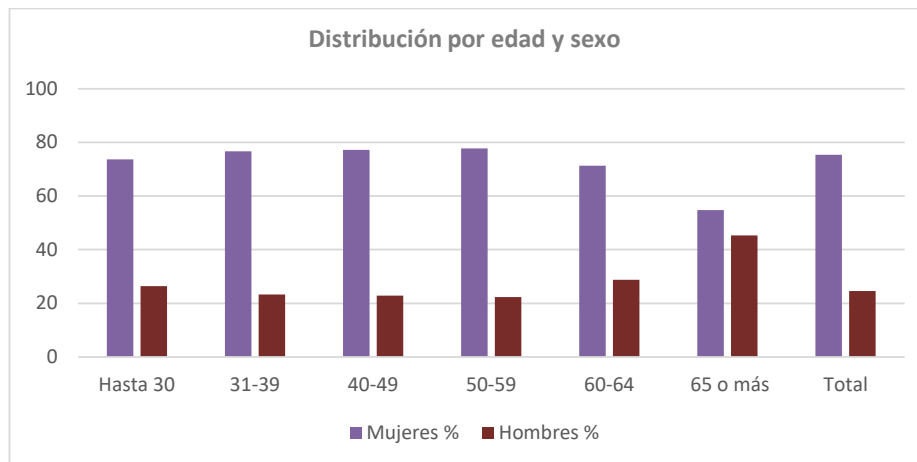


Mujeres	%	Hombres	%	Total	IF*
46.065	75,4	15.035	24,6	61.100	3,06

*IF: Índice de Feminización de la plantilla

1.2 Distribución por grupo de edad

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



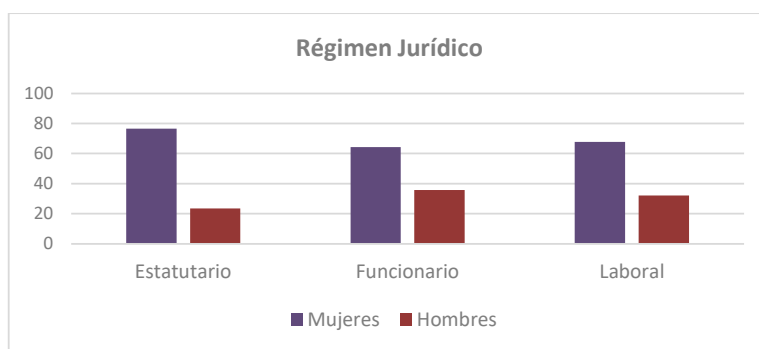
Grupo de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Hasta 30	4.696	73,6	1.685	26,4	6.381	10,4
31-39	7.946	76,7	2.417	23,3	10.363	17,0
40-49	11.862	77,2	3.508	22,8	15.370	25,2
50-59	14.095	77,7	4.051	22,3	18.146	29,7
60-64	6.609	71,3	2.665	28,7	9.274	15,2
65 o más	857	54,7	709	45,3	1.566	2,6
Total	46.065	75,4	15.035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

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

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

1.3 Distribución según el régimen jurídico

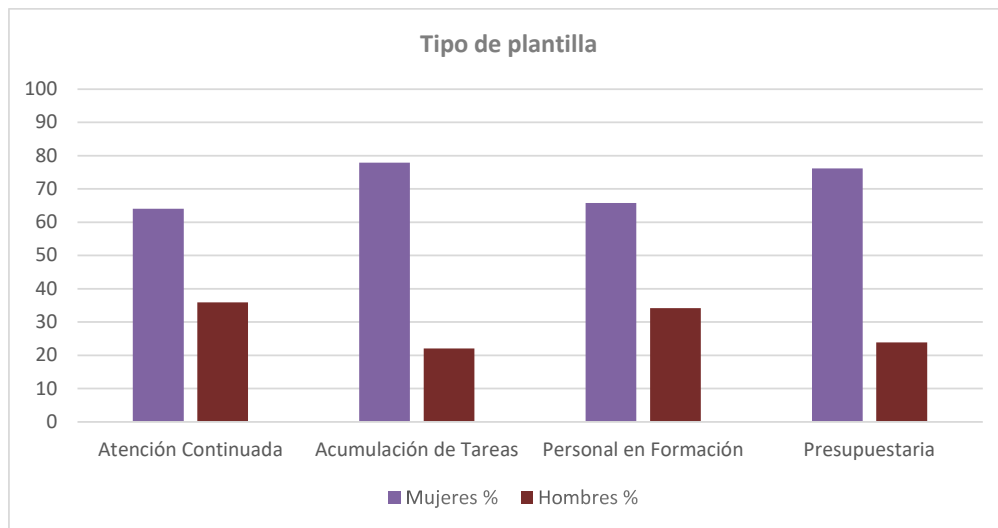
El personal estatutario representa el 88,47%, el resto del personal laboral y funcionarial, representan el 11,52%. También es el personal estatutario el que tiene un porcentaje mayor de mujeres con un 76,5% ligeramente superior a la media del conjunto de la plantilla (75,4%) debido al elevado nivel de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



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

1.4 Distribución según tipo de plantilla

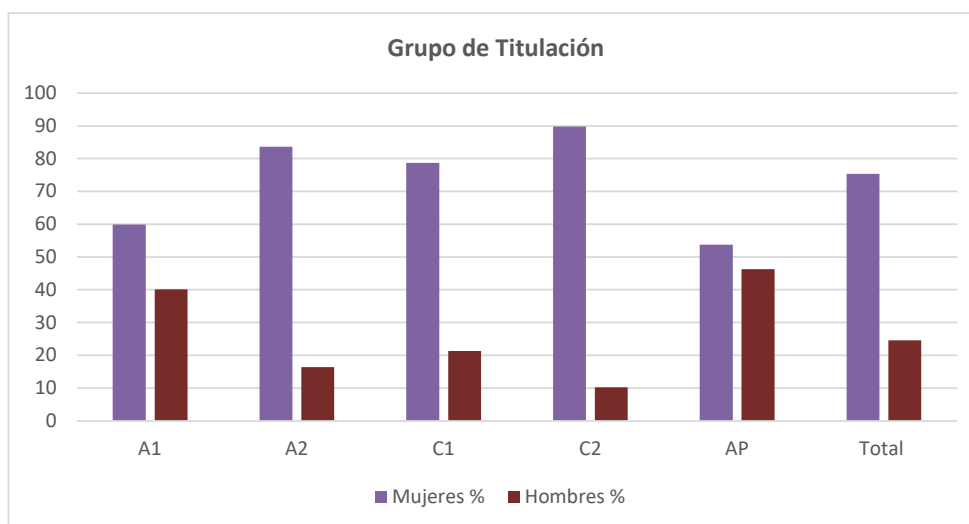
El 90,1% de la plantilla ocupa plazas de carácter estructural y presupuestario, la modalidad de atención continuada representa el 2,2% y la acumulación de tareas el 2,6% siendo mayor la diferencia entre mujeres y hombres (el 77,9% frente al 22,1%). El personal en formación son el 5,1% de la plantilla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



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

1.5 Distribución por grupos de titulación

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



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

1.6 Categorías más numerosas (más de 100 personas)

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

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

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

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

1.7 Distribución del personal facultativo por especialidad

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

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

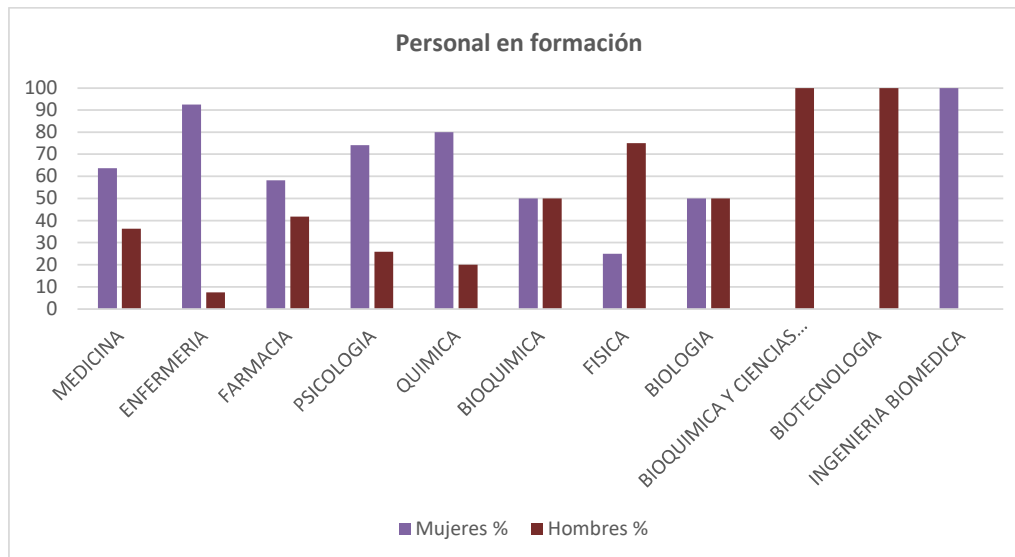
Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
RADIODIAGNOSTICO	203	54,1	172	45,9	375	5,23
CIRUGIA GENERAL Y DEL APARATO DIGESTIVO	163	43,6	211	56,4	374	5,22
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA	132	35,3	242	64,7	374	5,22
PEDIATRIA	253	68,4	117	31,6	370	5,16
MEDICINA INTERNA	191	55,0	156	45,0	347	4,84
PSIQUIATRIA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

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

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

1.8 Personal en formación

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



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

1.8.1 Personal facultativo en formación por especialidades

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

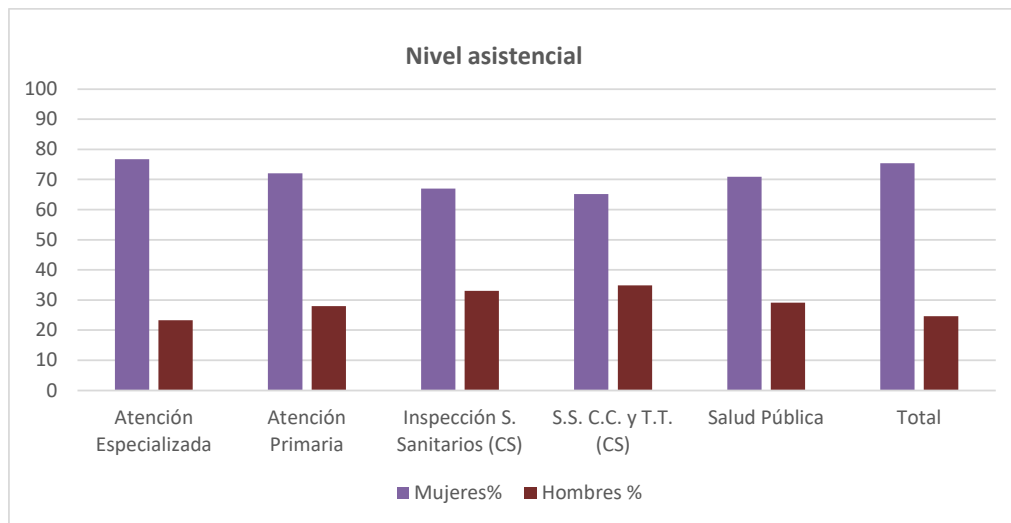
Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
BIOQUIMICA CLINICA	5	55,6	4	44,4	9	0,32
CIRUGIA MAXILOFACIAL	2	22,2	7	77,8	9	0,32
RADIOFISICA HOSPITALARIA	2	40,0	3	60,0	5	0,18
CIRUGIA CARDIOVASCULAR	2	50,0	2	50,0	4	0,14
FARMACOLOGIA CLINICA	2	50,0	2	50,0	4	0,14
GERIATRIA	1	50,0	1	50,0	2	0,07
INMUNOLOGIA	1	50,0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

1.8.2 Personal de enfermería en formación por especialidades

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

1.9 Distribución por nivel asistencial

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

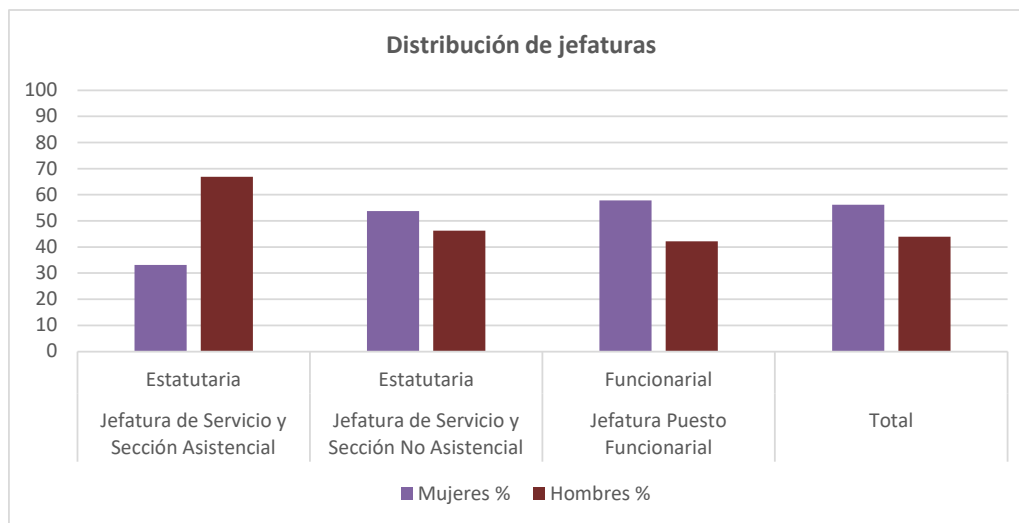


Modalidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Atención Especializada	33.890	76,8	10.265	23,2	44.155	72,3
Atención Primaria	11.118	72,0	4.314	28,0	15.432	25,3
Inspección S. Sanitarios (CS)	81	66,9	40	33,1	121	0,2
S.S. C.C. y T.T. (CS)	127	65,1	68	34,9	195	0,3
Salud Pública	849	70,9	348	29,1	1.197	2,0
Total	46.065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

1.10 Distribución de las jefaturas

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

1.10.1 Jefaturas de servicio y de sección

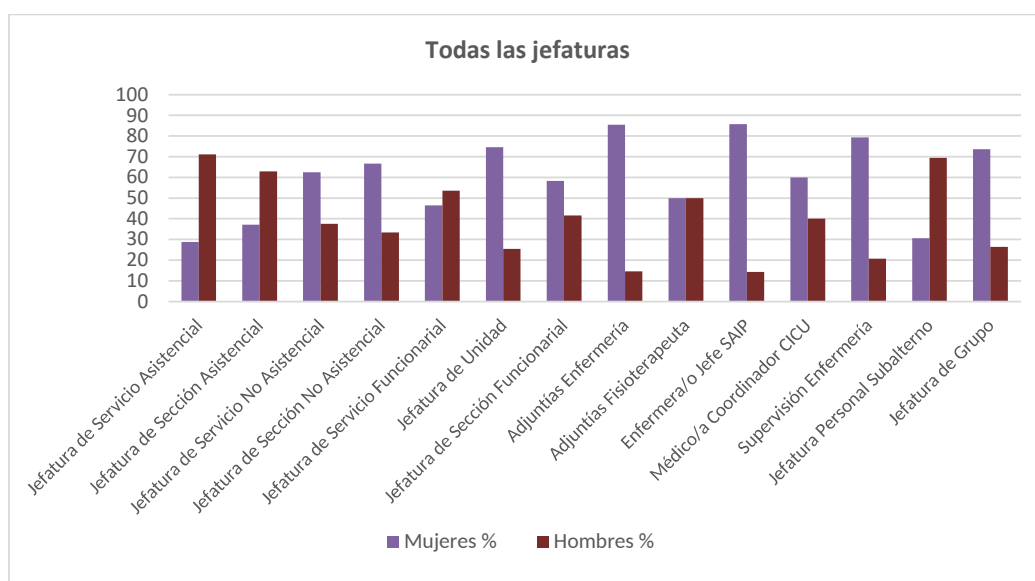


Tipo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefatura de Servicio y Sección Asistencial	337	33,2	679	66,8	1.016
Jefatura de Servicio y Sección No Asistencial	65	53,7	56	46,3	121
Jefatura Puesto Funcionarial	114	57,9	83	42,1	197
Total	516	38,7	818	61,3	1.334

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

1.10.2 Todas las Jefaturas

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

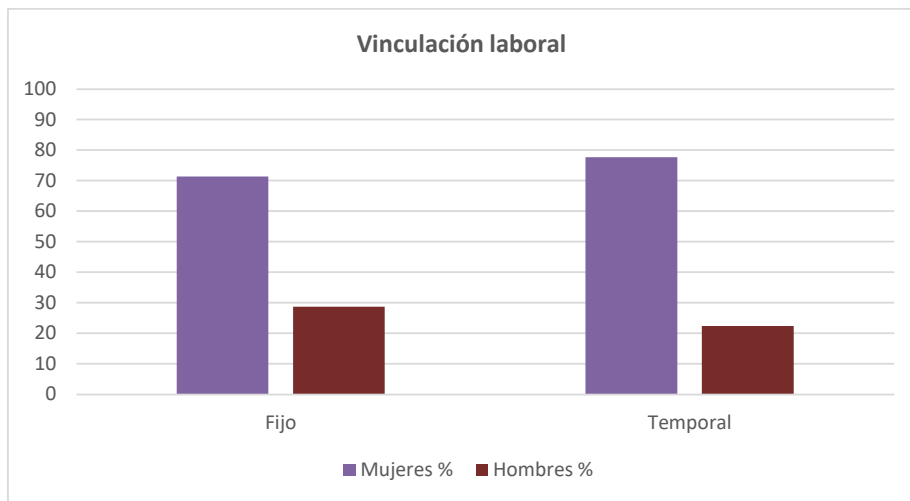


	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefatura de Servicio Asistencial	103	28,85	254	71,15	357
Jefatura de Sección Asistencial	243	37,16	411	62,84	654
Jefatura de Servicio No Asistencial	35	62,50	21	37,50	56
Jefatura de Sección No Asistencial	22	66,67	11	33,33	33
Jefatura de Servicio Funcionarial	13	46,43	15	53,57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

2. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

2.1 Distribución según la vinculación laboral

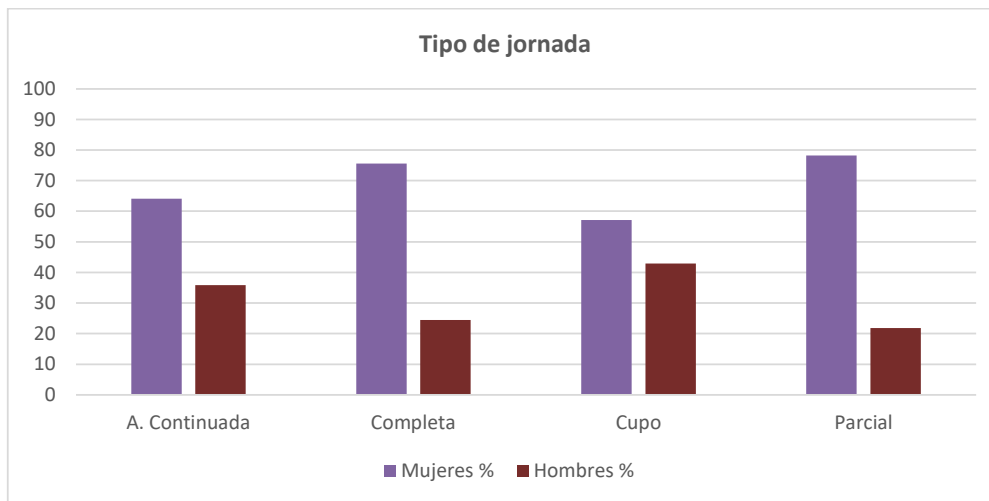
La distribución de la plantilla, según la vinculación laboral, se mantiene en términos similares a 2015, si bien, ha ido experimentando fluctuaciones debidas a las contrataciones para hacer frente a la COVID-19 entre otras causas. Respecto a la distribución por sexo, las mujeres tienen una temporalidad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



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

2.2 Plantilla según tipo de jornada

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



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

3. USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

3.1 Permisos y licencias por conciliación

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

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

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

3.2 Excedencias

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

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

3.3 Reducciones de jornada

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

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

4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

4.1 Retribuciones

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

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

4.2 Brecha salarial

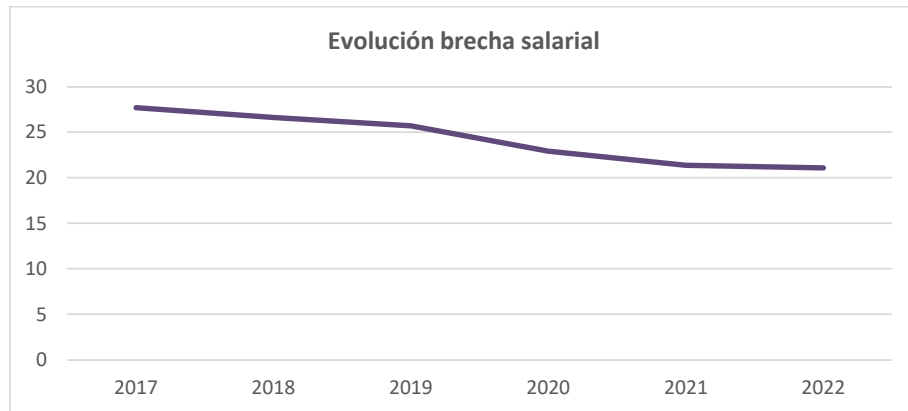
La brecha salarial bruta mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características (edad, categoría profesional, tipo de contrato, etc.). Las brechas salariales deben interpretarse como las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

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

4.2.1 Evolución de la brecha salarial por años

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

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



Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Brecha salarial	27,71	26,62	25,70	22,92	21,36	21,11

4.2.2 Evolución de la brecha salarial por grupos de titulación

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

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

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

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

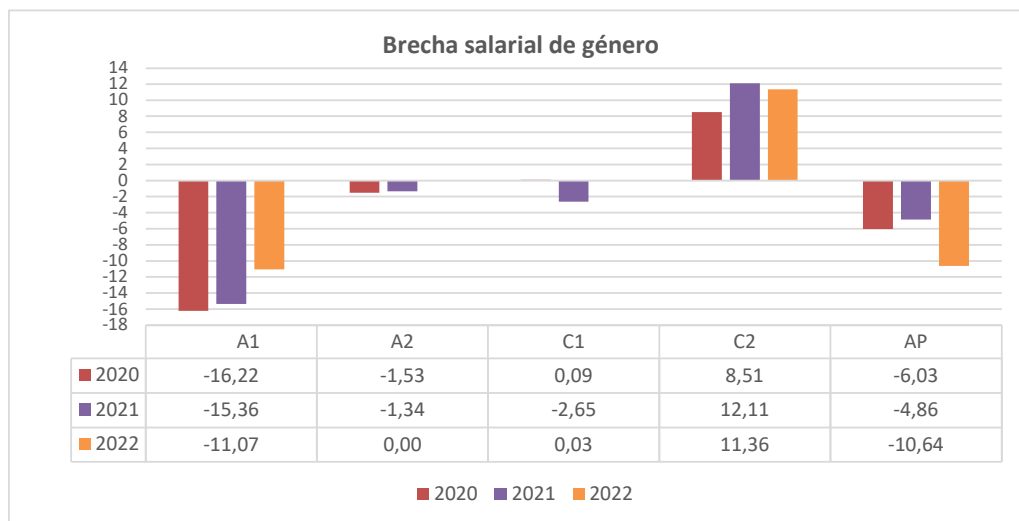
En el Grupo C2 (TCAE mayoritariamente), desde 2017, ha sido favorable a las trabajadoras incrementándose año tras año y situándose en 1.958,78 euros más en 2022.

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

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

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

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

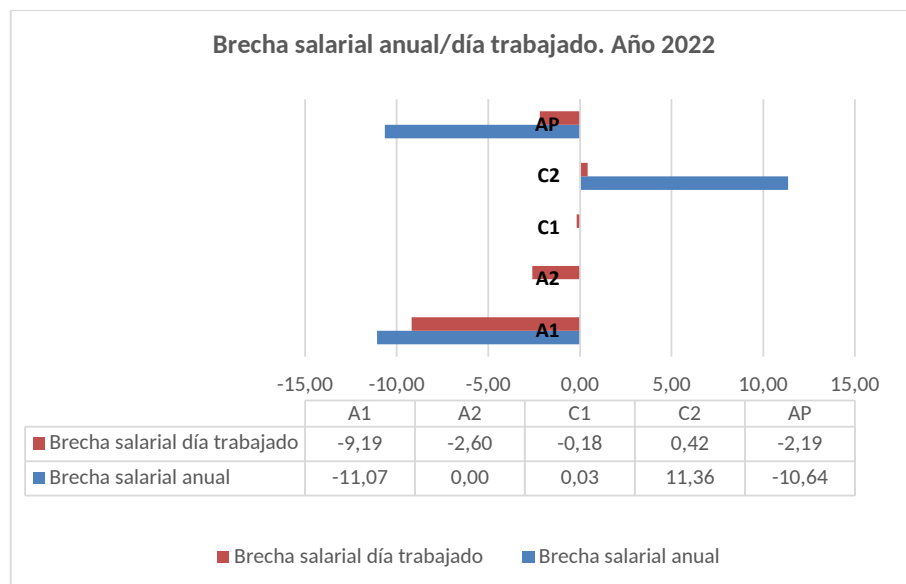


4.2.4 Brecha salarial bruta en el año 2022

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

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

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

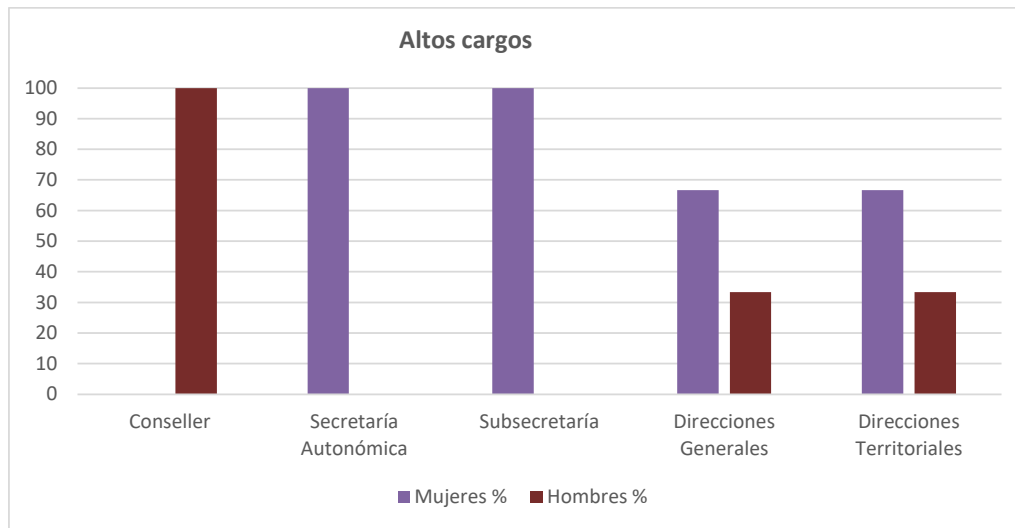


5. NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD EN LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA

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

5.1 Altos cargos

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

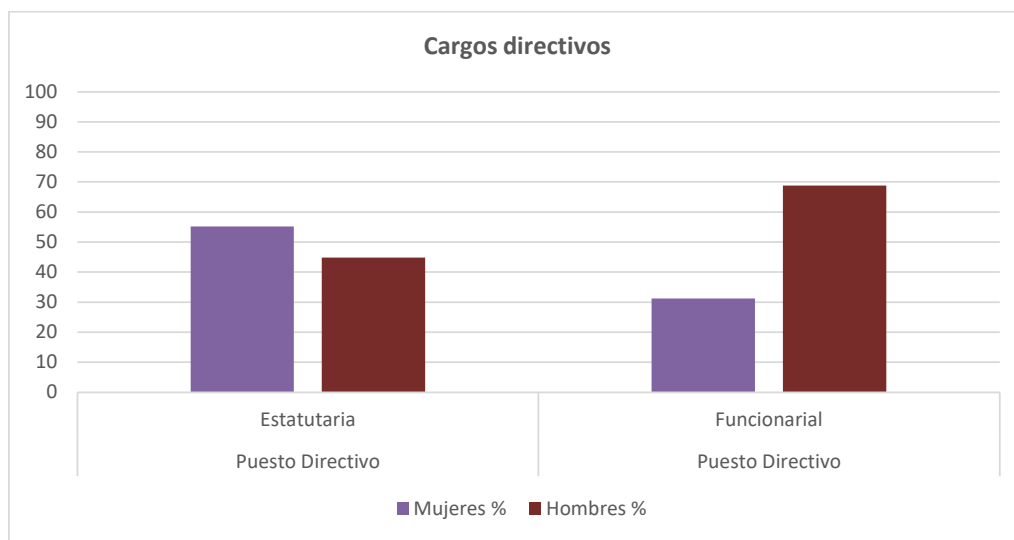


Altos cargos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Conseller			1	100	1
Secretaría Autónoma	2	100			2
Subsecretaría	1	100			1
Direcciones Generales	4	66,7	2	33,3	6
Direcciones Territoriales	2	66,7	1	33,3	3
Total	9	69,2	4	30,8	13

Fecha: agosto-2022

5.2 Puestos directivos

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



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

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

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

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

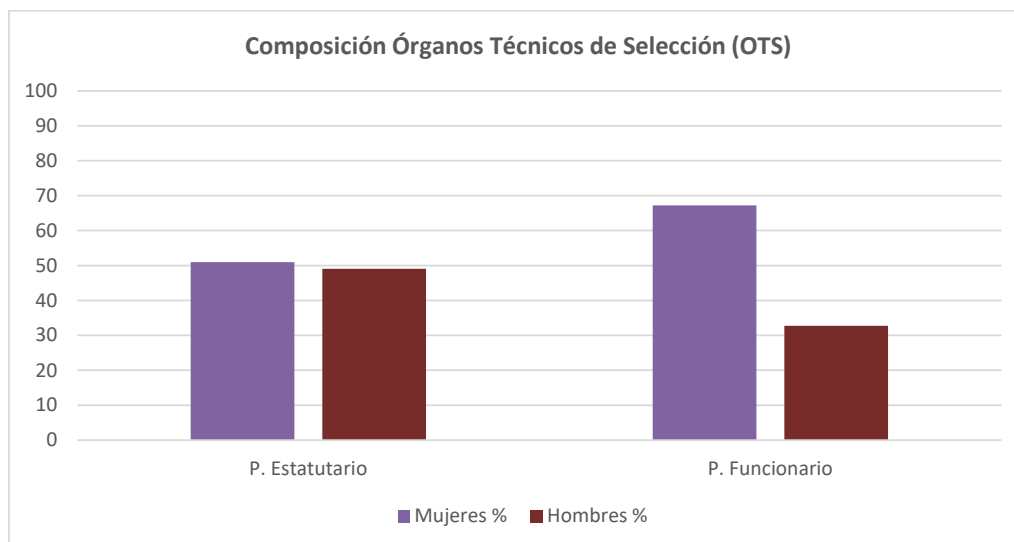
6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN

6.1 Procesos de selección y provisión

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

6.2 Órganos técnicos de selección (OTS)

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



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

Fecha: agosto de 2022

7. PROCESOS DE PROMOCIÓN

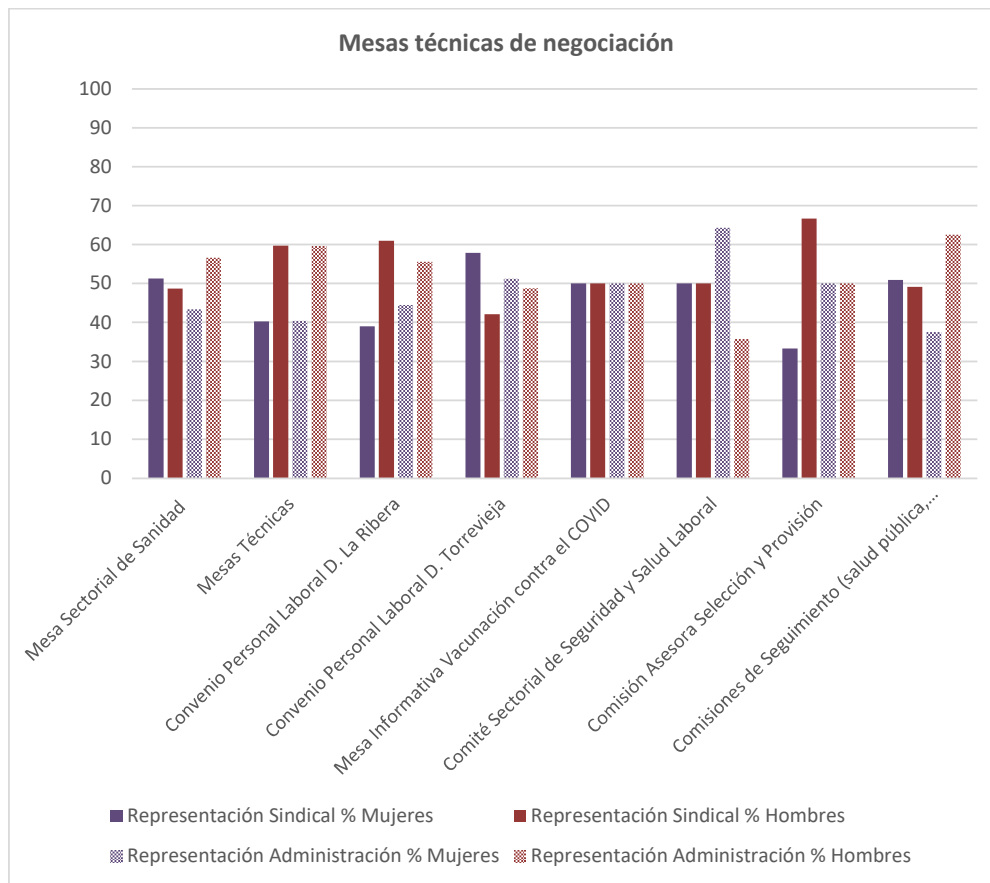
7.1 Promoción interna temporal

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

8. PARTICIPACIÓN EN MESAS DE NEGOCIACIÓN Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

8.1 Órganos de negociación sindical

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



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

Nota: Promedio de las reuniones realizadas en el año 2021

9. SALUD LABORAL

9.1 Exámenes de salud

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

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

Nota: Datos del año 2021

(*): Reflejan datos sin especificar categoría profesional.

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

9.2 Accidentes e incidentes laborales

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

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

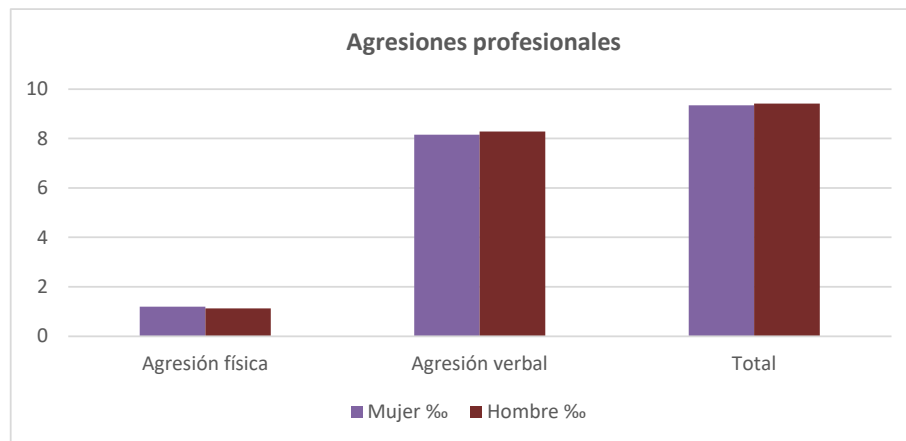
	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Accidentes en jornada de trabajo						
Con Baja	1518	30,51	401	25,19	1.919	29,22
Sin Baja	2.467	49,58	678	42,59	3.145	47,89
Accidentes <i>In itinere</i>						
Con Baja	263	5,29	58	3,64	321	4,89
Sin Baja	109	2,19	25	1,57	134	2,04
Total	4.357	87,57	1162	72,99	5.519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

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

9.3 Agresiones a profesionales

9.3.1 Tasas globales de agresiones

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

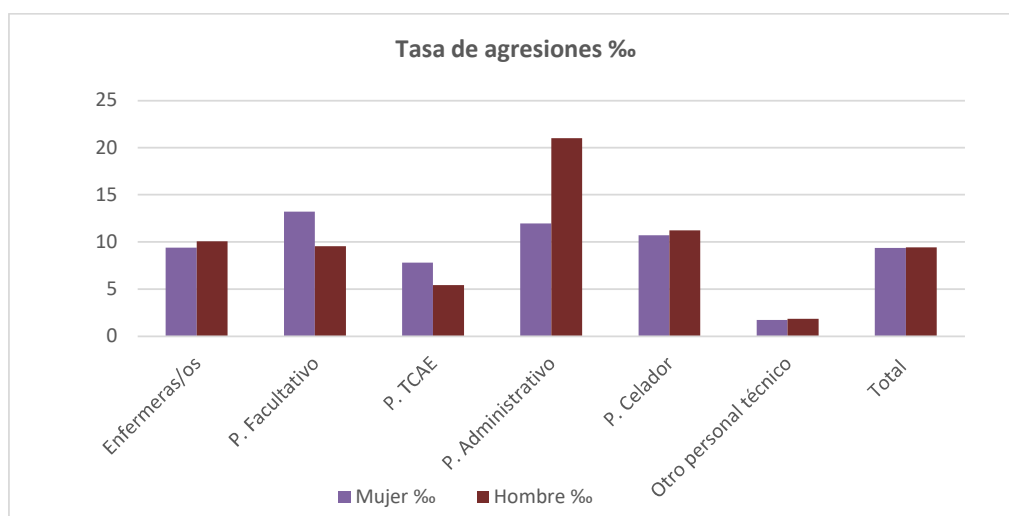


	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agresión física	59	1,19	18	1,13	77	1,17
Agresión verbal	406	8,16	132	8,29	538	8,19
Total	465	9,35	150	9,42	615	9,36

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

9.3.2 Tasas de agresiones por grupo profesional y sexo

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



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

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

9.4 Riesgo en el embarazo y lactancia natural

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

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

Motivo	Nº Trabajadoras
Por situación de embarazo	1.226
Por lactancia	42

Nota. Datos de 2021

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

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

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

9.5 Acoso sexual

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

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

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

10.FORMACIÓN

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

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

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

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

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

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

ÁREA 2. SELECCIÓN, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÁREA 3. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

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

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

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

ÁREA 4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

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

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

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

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

ÁREA 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

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

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

ÁREA 6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÁREA 8. FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÁREA 9. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INDICADORES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

VIGENCIA

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

COMISIÓN DE IGUALDAD

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

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

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

NORMATIVA

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

ANEXO

1. Distribución por situación administrativa

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

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



II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

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

2. Plantilla de servicios centrales y territoriales

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

3. Distribución por centro de gestión

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

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

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

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

CELADOR/A SENTENCIA	7.666	2.914	73,59%	25,41%
---------------------	-------	-------	--------	--------

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

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

6. Convocatorias selección de puestos personal funcionario. Consolidación 2017

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

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

7. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2016

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

8. Provisión de puestos personal estatutario. Años 2017

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

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

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

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

10. Procesos de promoción interna temporal

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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

II Plan de Igualdad 2023-2027. Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

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