GENERALITAT VALENCIANA

CONSELLERIA DE JUSTICIA , ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA
C/ De la Democràcia 77
Ciutat Administrativa 9 d'Octubre-Torre 4
46018 VALÈNCIA

I PLAN IGUALDAD ADMINISTRACIÓN JUSTICIA COMUNITAT VALENCIANA

1.-INTRODUCCIÓN

2.-MARCO NORMATIVO

3.- METODOLOGÍA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.-ANÁLISIS DE DATOS Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

5.-OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.-ACCIONES Y MEDIDAS. CALENDARIO DE APLICACIÓN

- ✔ **Descripción de la acción**
- ✔ **Temporalización**
- ✔ **Responsable**
- ✔ **Índice de evaluación**

7.-COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- **-Composición y Constitución**
- **-Funciones**
- **-Funcionamiento**

8.-VIGENCIA DEL PLAN

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas sobre la mujer, como la de Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea; la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, entre cuyos documentos destacan la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

La Constitución Española propugna la igualdad, en su artículo 1º, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y consagra, en el artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, así como la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, puso en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla que los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, deberán quedar reflejados en los Planes de Igualdad.

A nivel autonómico, el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana dispone en el artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. Y en su artículo 11 establece que la Generalitat velará para 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 el título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.

En este marco, la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableció la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad, previsión que se ha mantenido en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015, estableciendo en su disposición adicional séptima, como cauce para ello, los instrumentos de negociación colectiva, previsión que también recoge la disposición adicional undécima de la Ley 10/2010 de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.

Como consecuencia de la obligatoriedad contenida en ambas normas, por el Acuerdo del Consell de 9 de abril de 2010 se aprobó el I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012, y agotada su vigencia, se aprobó el II como resultado del acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 3 de febrero de 2017.

En este contexto, y en desarrollo de mandato legal, se hace recomendable la elaboración de un Plan de Igualdad que se adapte al funcionariado al servicio de la Administración de Justicia para los que la Comunitat Valenciana tiene competencias asumidas en materias relativas a su estatuto y régimen jurídico. Consecuencia de ello es el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Justicia celebrada el 16 de junio de 2016, que da lugar al presente Plan de Igualdad cuyo objetivo general es alcanzar la igualdad de género mediante la promoción y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la remoción de cualquier tipo de discriminación que pueda persistir en el ámbito laboral y profesional de las empleadas y empleados públicos del Ministerio de Justicia transferido a la Generalitat Valenciana.

2.-**MARCO NORMATIVO:**

Normativa internacional:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948).
Convención de las Naciones Unidad sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Conferencias mundiales sobre la mujer.

Normativa Europea:

Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C364/01).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer».

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) 2011/C 155/02.

Normativa Estatal:

Constitución Española (1978).
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

Normativa Autonómica:

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- Real Decreto 293/1995, de 24 de febrero, sobre traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunitat Valenciana en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia. (B.O.E. 1-3-95) 2.-

- Real Decreto 1949/1996, de 23 de agosto, por el que se amplían los servicios traspasados a la Comunitat Valenciana por el Real Decreto 293/1995, de 24 de febrero, en materia de provisión de medios materiales y económicos al servicio de la Administración de Justicia. (B.O.E 24-9-96).
- Real Decreto 1950/1996, de 23 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunitat Valenciana en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia. (B.O.E. 5- 11-96).
- Real Decreto 491/1997, de 14 de abril, sobre ampliación de los medios personales adscritos a los servicios traspasados a la Comunitat Valenciana en materia de medios personales al servicio de la Administración de Justicia por el Real Decreto 1950/1996 de 23 de agosto. (B.O.E 29-4-97).

- Acuerdo de 9 de abril de 2010, del Consell, por el cual se aprueba el Acuerdo de Mesa Sectorial de función Pública de 31 de marzo de 2010, por el cual se aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat (2010-2012)
- II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat.

3.- METODOLOGÍA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida dada la existencia de una discriminación estructural entre hombres y mujeres para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Revisar las estructuras y formas de organización de la administración pública es fundamental para erradicar, desde su base, los elementos estructurales que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Este análisis de la situación del personal de la Administración de Justicia para los que la Comunidad Valenciana tiene competencias asumidas, se ha efectuado teniendo en cuenta todos aquellos datos que en la actualidad son explotables con la tecnología disponible, con el objetivo de elaborar un diagnóstico, lo más próximo posible, que muestre la realidad de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en este ámbito organizativo.

A partir de estos datos se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad fundamental de conseguir avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del presente plan**.**

3.1.- Identificación del objeto del análisis.

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

3.2.- Ámbito de Aplicación

El presente Plan será de aplicación general al personal de los cuerpos funcionariales al servicio de la Administración de Justicia regulados en el Libro VI de la Ley Orgánica 6/1985 1 de Julio, del Poder Judicial, para los que la Comunidad Valenciana tiene competencias asumidas, en materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario.

Los funcionarios y funcionarias al Servicio de la Administración de Justicia constituyen el personal encargado de dar soporte y apoyo en la labor jurisdiccional que se desarrolla en las Oficinas Judiciales y Fiscalías. El artículo 475 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tras la reforma operada por la Ley 19/2003 los clasifica en Cuerpos Generales y Especiales.

Son Cuerpos Generales cuando su cometido consista esencialmente en tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores, y se refiere como tales a:

- El Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.
- El Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.
- Cuerpo de Auxilio Judicial.

Y se habla de Cuerpos Especiales cuando su cometido suponga esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica. Son Cuerpos Especiales:

- El Cuerpo de Médicos Forenses y el de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
- El Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

3.3.- Delimitación del objeto de estudio:

Las dimensiones del análisis y diagnóstico abarcan, por tanto, a todo el personal funcionarial de carrera e interino al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana durante el período 2012-2016. Se utilizan datos de personal registrado, que incluye además de a los que están en servicio activo, al personal en otros situaciones administrativas equiparables: excedencia por cuidado de hijo, IT, Servicios Especiales, expectativa de destino etc, y las que tienen una relación directa aunque suspendida, excedencias voluntarias, comisiones de servicio en otros administraciones etc. El colectivo analizado es de 4572 personas.

3.4 Datos del análisis

En el estudio se han utilizado indicadores obtenidos de los datos esenciales y más representativos considerados como los más idóneos para su tratamiento actual atendiendo a la variable sexo:

a) Estructura de la plantilla del personal por cuerpos (registro personal de la Administración Justicia)

- por cuerpos y sexo
- por antigüedad y sexo
- por edad y sexo (intervalos menos de 30 años , de 30-39, de 40-49, de 50-59, 60-65 o más)
- por provincias y sexo
- por tipo de relación laboral y sexo (interinidad , personal de carrera)

b) Acciones formativas del personal incluido en el ámbito de estudio y análisis (como formador y como asistente a cursos)

c) Presencia de mujeres y hombres en órganos y mesas de negociación colectiva, así como cualquier otro foro de estas características .

d) Solicitudes realizadas por mujeres y hombres de comisiones de servicio y reducciones de jornadas relacionadas con la conciliación familiar.

e) Masa salarial.

3.5 Fuente de Datos

Los datos del presente estudio han sido facilitados por la DGTIC y obtenidos de la Base de Datos del Servicio de Personal de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana.

AÑO 2012:

Cuadro 1

CUERPO	AÑO 2012											
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL	%
Auxilio	4	0,48%	137	16,61%	384	46,55%	275	33,33%	25	3,03%	825	18,61%
Tramitación	26	1,16%	363	16,21%	1.191	53,19%	612	27,33%	47	2,10%	2.239	50,50%
Gestión	20	1,58%	199	15,68%	485	38,22%	514	40,50%	51	4,02%	1.269	28,62%
M.Forenses	1	1,08%	10	10,75%	33	35,48%	44	47,31%	5	5,38%	93	2,10%
Pers. Laboratorio	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	2	25,00%	1	12,50%	8	0,18%
TOTAL	51	1,15%	710	16,01%	2.097	47,29%	1.447	32,63%	129	2,91%	4.434	100,00%

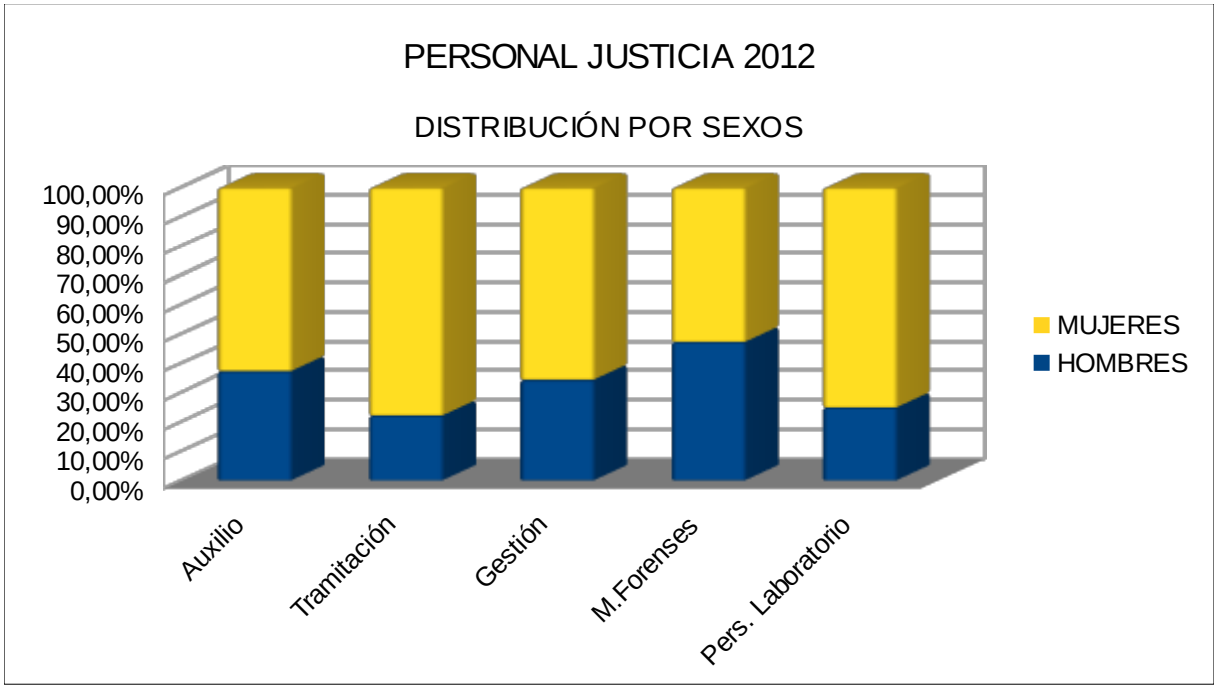
Se observa que ya en el año 2.012 hay un envejecimiento de la plantilla, con un muy bajo número de personas en el tramo de edad 18-29 (51) mientras que la mayoría de la plantilla se acumula en el tramo de edad 40-49 (2.097) y en el de 50-59 (1.447).

Cuadro 2

CUERPO	AÑO 2012				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	**308**	37,33%	**517**	62,67%	**825**
Tramitación	**498**	22,24%	**1.741**	77,76%	**2.239**
Gestión	**436**	34,36%	**833**	65,64%	**1.269**
M.Forenses	**44**	47,31%	**49**	52,69%	**93**
Pers. Laboratorio	**2**	25,00%	**6**	75,00%	**8**
TOTAL	**1.288**	29,05%	**3.146**	70,95%	**4.434**

Las mujeres son mayoritarias en todos los Cuerpos, destacando un 77,76% en el Cuerpo de Tramitación, siendo una población más igualitaria en el Cuerpo de Forenses, con un 52,69% ; alcanzando el porcentaje total de mujeres en la plantilla el 70,95%, es decir, claramente mayoritario.

Gráfico 1


PERSONAL JUSTICIA 2012
DISTRIBUCIÓN POR SEXOS
100,00%
90,00%
80,00%
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
Auxilio
Tramitación
Gestión
M.Forenses
Pers. Laboratorio
MUJERES
HOMBRES

AÑO 2013:

Cuadro 3

CUERPO	AÑO 2013											
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL	%
Auxilio	7	0,85%	101	12,21%	381	46,07%	312	37,73%	26	3,14%	827	18,81%
Tramitación	22	0,99%	289	12,95%	1.133	50,76%	738	33,06%	50	2,24%	2.232	50,77%
Gestión	13	1,05%	176	14,25%	432	34,98%	560	45,34%	54	4,37%	1.235	28,09%
M.Forenses	1	1,06%	8	8,51%	30	31,91%	48	51,06%	7	7,45%	94	2,14%
Pers. Laboratorio	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	2	25,00%	1	12,50%	8	0,18%
TOTAL	43	0,98%	575	13,08%	1.980	45,04%	1.660	37,76%	138	3,14%	4.396	100,00%

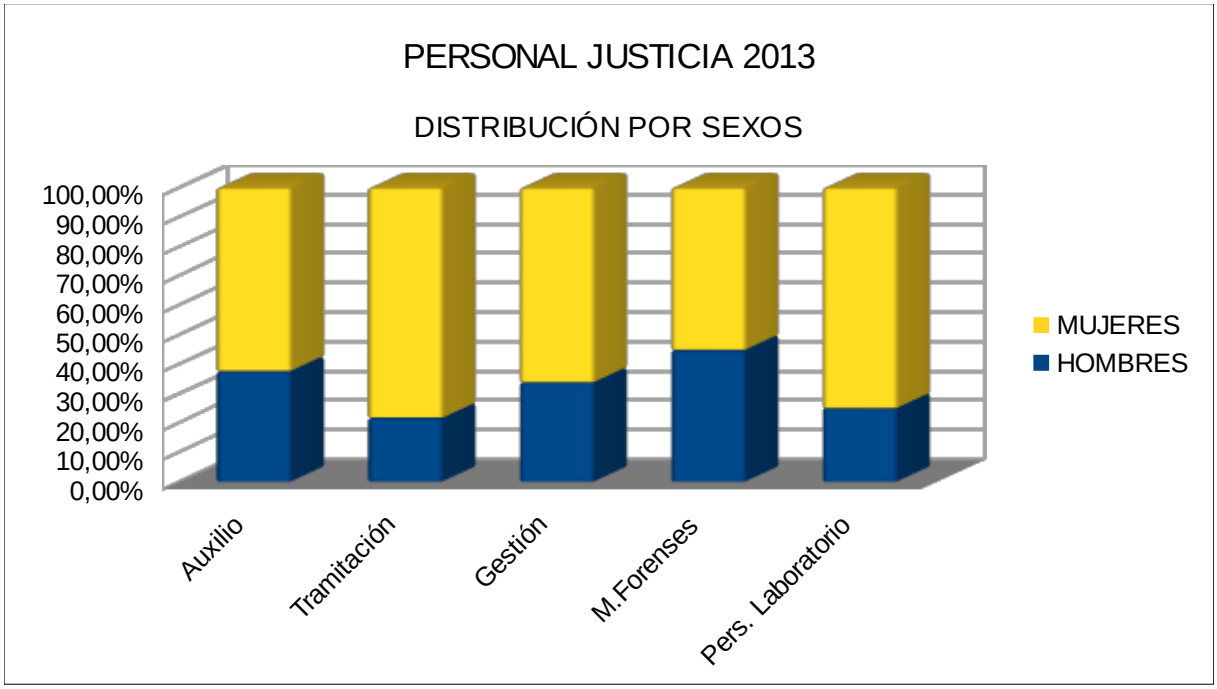
Se observa que continua el envejecimiento de la plantilla, con un muy bajo número de personas en el tramo de edad 18-29 (43) mientras que la mayoría de la plantilla se acumula en el tramo de edad 40-49 (1.980) y en el de 50-59 (1.660). Hay una ligera disminución de la plantilla (- 38 personas) respecto al año anterior.

Cuadro 4

CUERPO	AÑO 2013				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	310	37,48%	517	62,52%	827
Tramitación	483	21,64%	1.749	78,36%	2.232
Gestión	417	33,77%	818	66,23%	1.235
M.Forenses	42	44,68%	52	55,32%	94
Pers. Laboratorio	2	25,00%	6	75,00%	8
TOTAL	1.254	32,51%	3.142	67,49%	4.396

Las mujeres son mayoritarias en todos los Cuerpos, desde el 78,36 % del Cuerpo de Tramitación, pasando por el 55,32% del Cuerpo de Forenses, con un porcentaje total de mujeres del 67,49%, es decir claramente mayoritario, aunque disminuye ligeramente con respecto al año 2.012.

Gráfico 2


PERSONAL JUSTICIA 2013
DISTRIBUCIÓN POR SEXOS
100,00%
90,00%
80,00%
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
Auxilio
Tramitación
Gestión
M.Forenses
Pers. Laboratorio
MUJERES
HOMBRES

AÑO 2014:

Cuadro 5

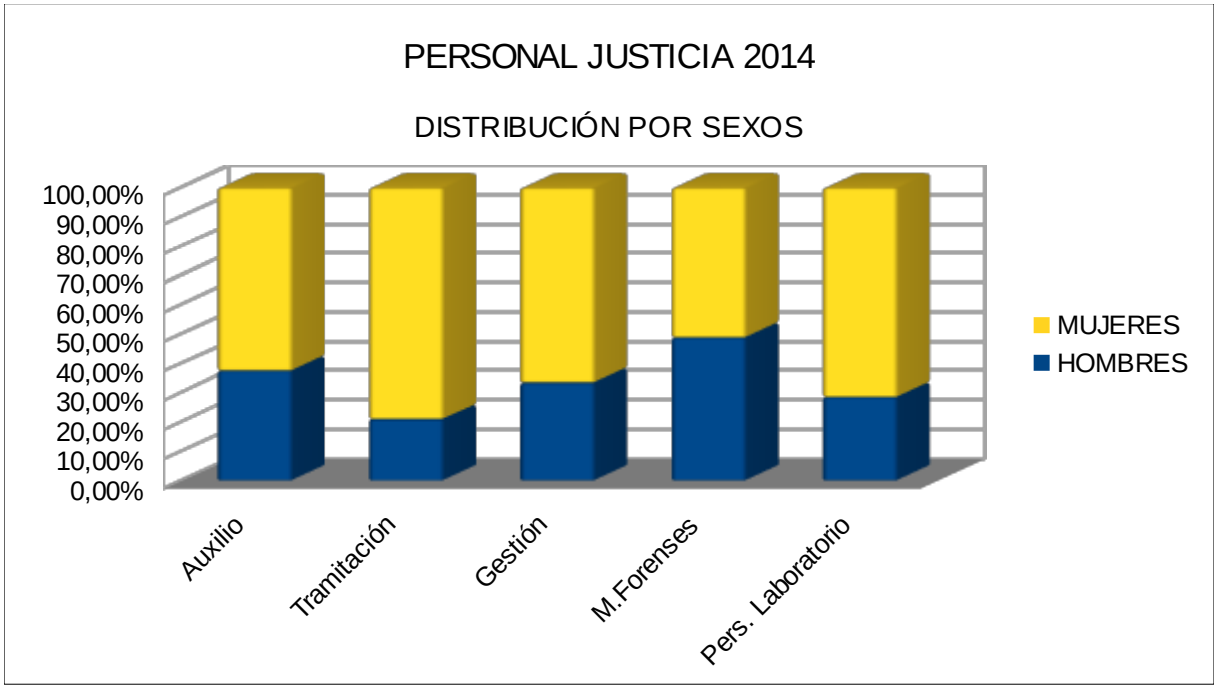
CUERPO	AÑO 2014											
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL	%
Auxilio	5	0,60%	85	10,13%	363	43,27%	354	42,19%	32	3,81%	839	18,73%
Tramitación	11	0,49%	256	11,33%	1.080	47,81%	844	37,36%	68	3,01%	2.259	50,42%
Gestión	9	0,70%	167	13,00%	409	31,83%	618	48,09%	82	6,38%	1.285	28,68%
M.Forenses	0	0,00%	8	8,89%	28	31,11%	47	52,22%	7	7,78%	90	2,01%
Pers. Laborato	0	0,00%	1	14,29%	4	57,14%	2	28,57%	0	0,00%	7	0,16%
TOTAL	25	0,56%	517	11,54%	1.884	42,05%	1.865	41,63%	189	4,22%	4.480	100,00%

Se observa que en los tramos de edad 40-49 años, se encuentra la mayoría del personal de todos los cuerpos (1.884), pero respecto al año 2.013, se incremente más la cifra de personal en el tramo 50-59 (1.865) lo que denota que hay un envejecimiento de la población, con un muy bajo número de personal en el tramo de edad 18-29 años (25). Ligero incremento de la plantilla respecto a 2.013 en 84 personas.

Cuadro 6

CUERPO	AÑO 2014				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	316	37,66%	523	62,34%	839
Tramitación	474	20,98%	1.785	79,02%	2.259
Gestión	430	33,46%	855	66,54%	1.285
M.Forenses	44	48,89%	46	51,11%	90
Pers. Laboratorio	2	28,57%	5	71,43%	7
TOTAL	1.266	28,26%	3.214	71,74%	4.480

Gráfico 3


PERSONAL JUSTICIA 2014
DISTRIBUCIÓN POR SEXOS
100,00%
90,00%
80,00%
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
Auxilio
Tramitación
Gestión
M.Forenses
Pers. Laboratorio
MUJERES
HOMBRES

AÑO 2015:

Cuadro 7

CUERPO	AÑO 2015											
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL	%
Auxilio	0	0,00%	80	9,30%	347	40,35%	394	45,81%	39	4,53%	860	18,96%
Tramitación	7	0,30%	206	8,94%	1.001	43,47%	1.012	43,94%	77	3,34%	2.303	50,76%
Gestión	9	0,71%	133	10,42%	391	30,64%	639	50,08%	104	8,15%	1.276	28,12%
M.Forenses	0	0,00%	8	8,70%	26	28,26%	52	56,52%	6	6,52%	92	2,03%
Pers. Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	4	66,67%	1	16,67%	1	16,67%	6	0,13%
TOTAL	16	0,35%	427	9,41%	1.769	38,99%	2.098	46,24%	227	5,00%	4.537	100,00%

Cada vez más se produce un trasvase de la plantilla hacia el tramo de edad 50-59 años, donde se encuentra la mayoría del personal de todos los cuerpos (2.098), lo que denota que hay un envejecimiento de la mismo, con cada vez un número más bajo de personal en el tramo de edad 18-29 años (16). Ligero incremento de la plantilla respecto a 2.014 en 57 personas.

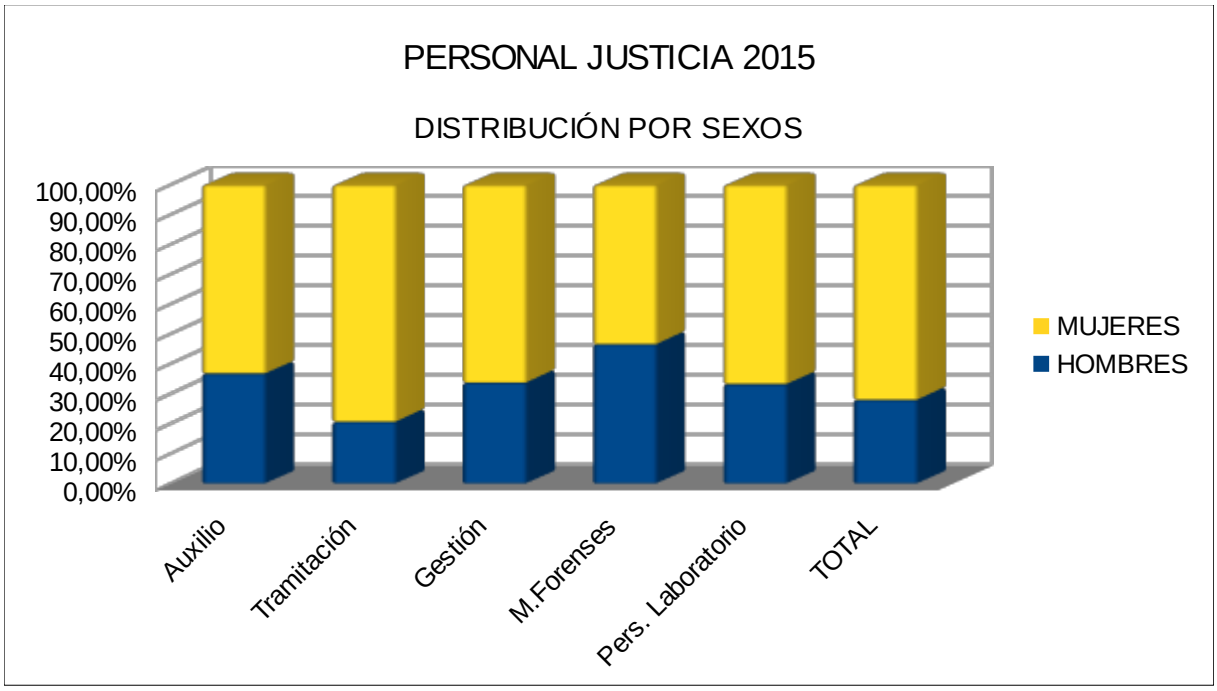
Cuadro 8

CUERPO	AÑO 2015				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	317	36,86%	543	63,14%	860
Tramitación	478	20,76%	1.825	79,24%	2.303
Gestión	432	33,86%	844	66,14%	1.276
M.Forenses	43	46,74%	49	53,26%	92
Pers. Laboratorio	2	33,33%	4	66,67%	6
TOTAL	1.272	28,04%	3.265	71,96%	4.537

A la vista del cuadro, en todos los cuerpos las mujeres tienen una presencia mayoritaria, desde el 79,24% del cuerpo de Tramitación hasta le 53,26% de Forenses, con un promedio de mujeres del 71,96% por un 28,04% de hombres.

`

Gráfico 4


PERSONAL JUSTICIA 2015
DISTRIBUCIÓN POR SEXOS
100,00%
90,00%
80,00%
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
Auxilio
Tramitación
Gestión
M.Forenses
Pers. Laboratorio
TOTAL
MUJERES
HOMBRES

DATOS AÑO 2016: PROVINCIA DE VALENCIA

Cuadro 9

PROVINCIA DE VALENCIA															
CUERPO	18-29		30-39		40-49		50-59		60 ó +						
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	0	0	8	25	59	111	100	137	20	16	187	39,29%	289	60,71%	476
Gestión	0	1	7	40	48	126	153	245	31	45	239	34,34%	457	65,66%	696
Tramitación	0	1	9	44	82	334	154	531	9	52	254	20,89%	962	79,11%	1.216
M.Forenses	0	0	1	3	2	9	16	11	5	1	24	50,00%	24	50,00%	48
Personal Lab.	0	0	0	0	0	5	1	0	1	0	2	28,57%	5	71,43%	7
TOTAL	0	2	25	112	191	585	424	924	66	114	706	28,90%	1.737	71,10%	2.443

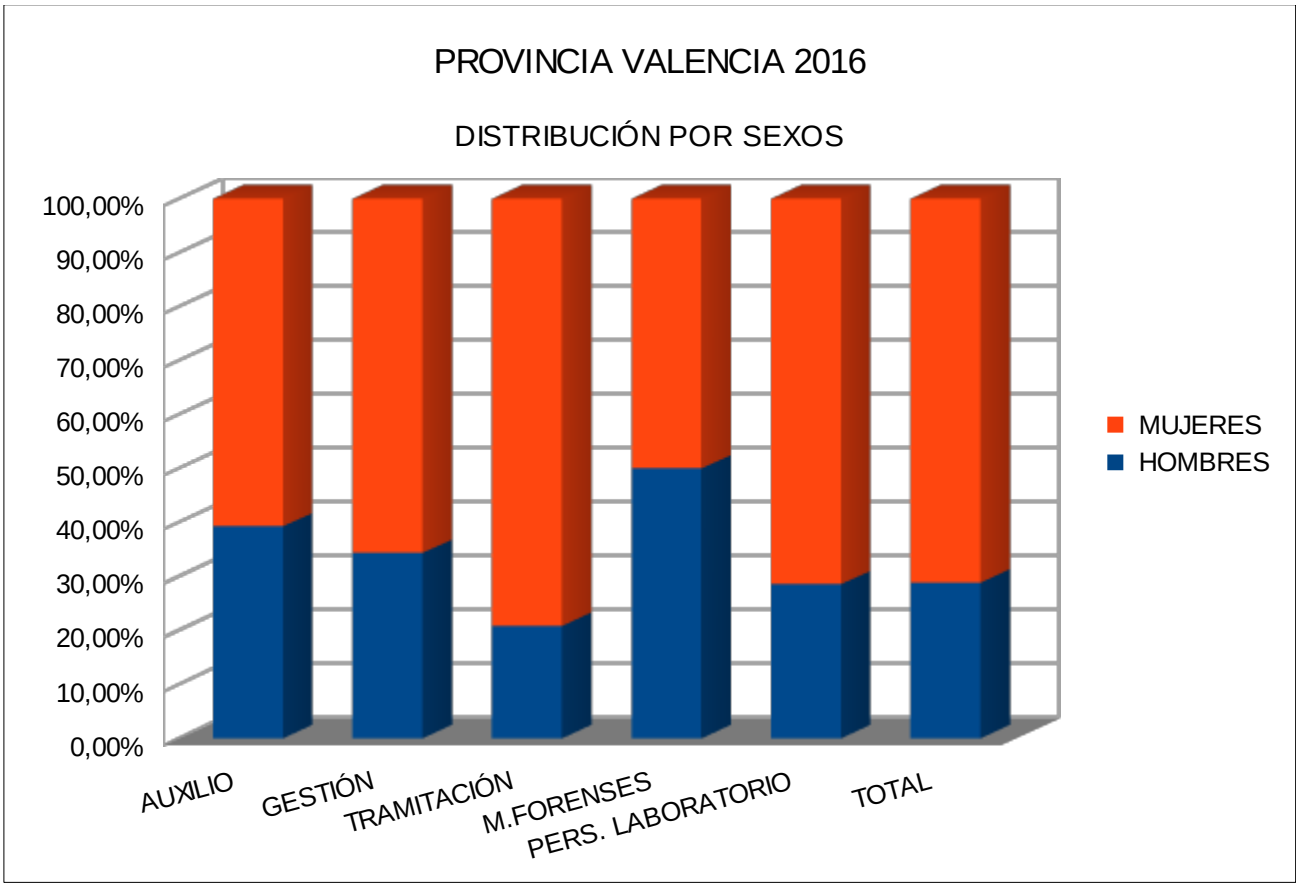
- Se aprecia que los cuerpos con mayor dotación son los de Tramitación y Gestión Procesal y Administrativa, sobresaliendo la presencia de mujeres en el cuerpo de Tramitación que es un 79,11 % frente al 20,89 % de hombres.
- Se significa que la presencia de hombre y mujeres tiende a igualarse más en el tramo de edad de 60 años ó más, exceptuando el cuerpo de Tramitación Procesal donde sigue prevaleciendo la presencia de mujeres.
- El número de funcionarios de edades entre 18-29 años es mínimo, sin presencia de hombres, y el tramo de 30-39 años es muy inferior al siguiente tramo, por lo que el grueso de la plantilla tiene una edad igual o superior a 40 años.
- En el grupo A de Médicos Forenses, la población de hombres y mujeres es igualitaria.

Gráfico 5

Cuadro 10

CUERPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
AUXILIO	187	39,29%	289	60,71%	476	19,48%
GESTIÓN	239	34,34%	457	65,66%	696	28,49%
TRAMITACIÓN	254	20,89%	962	79,11%	1.216	49,77%
M.FORENSES	24	50,00%	24	50,00%	48	1,96%
PERS. LABORATORIO	2	28,57%	5	71,43%	7	0,29%
TOTAL	706	28,90%	1.737	71,10%	2.443	100,00%

Gráfico 6



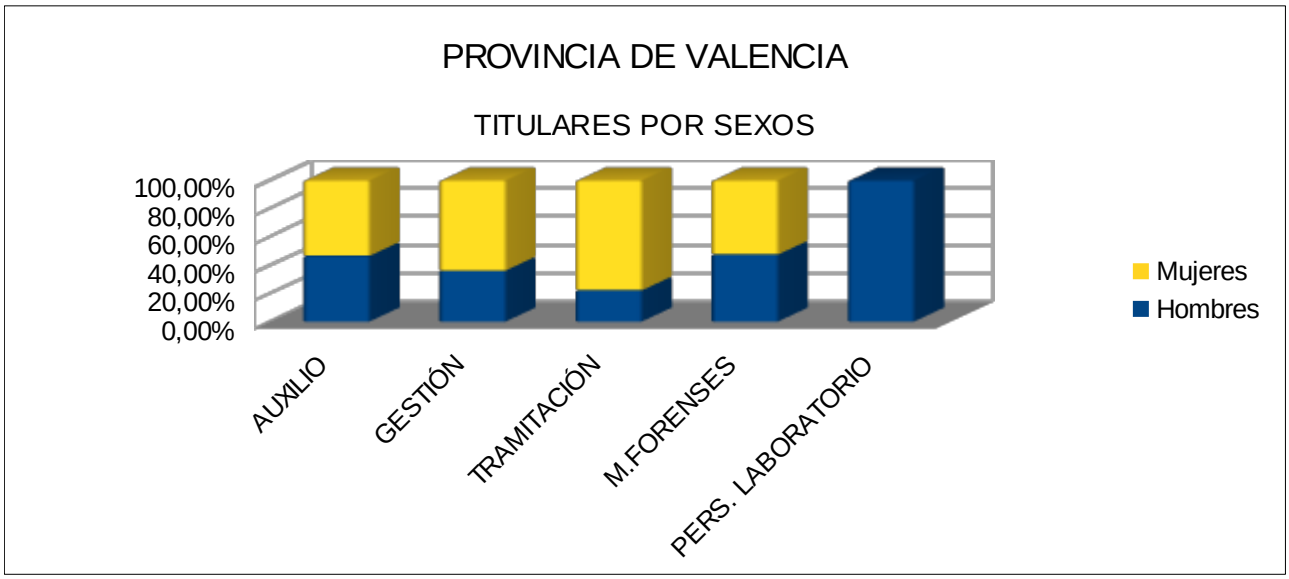
Cuadro 11

CUERPO	TITULARES	%	INTERINOS	%	TOTAL
AUXILIO	377	79,20%	99	20,80%	476
GESTIÓN	633	90,95%	63	9,05%	696
TRAMITACIÓN	1.087	89,39%	129	10,61%	1.216
M.FORENSES	42	87,50%	6	12,50%	48
PERS. LABORATORIO	2	28,57%	5	71,43%	7
TOTAL	2.141	87,64%	302	12,36%	2.443

Cuadro 12

CUERPO	TITULARES				
PROV. VALENCIA	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	176	46,68%	201	53,32%	377
GESTIÓN	229	36,18%	404	63,82%	633
TRAMITACIÓN	243	22,36%	844	77,64%	1.087
M.FORENSES	20	47,62%	22	52,38%	42
PERS. LABORATORIO	2	100,00%	0	0,00%	2
TOTAL	670	31,29%	1.471	68,71%	2.141

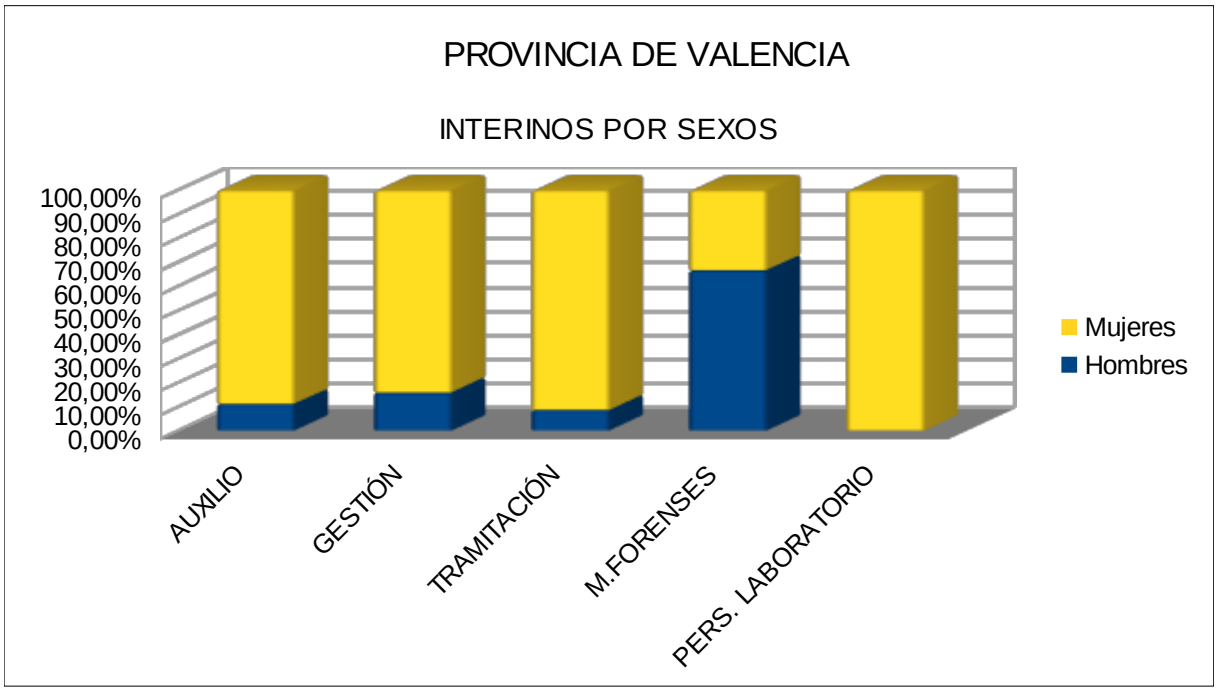
Gráfico 7



Cuadro 13

CUERPO	INTERINOS				
PROV. VALENCIA	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	11	11,11%	88	88,89%	99
GESTIÓN	10	15,87%	53	84,13%	63
TRAMITACIÓN	11	8,53%	118	91,47%	129
M.FORENSES	4	66,67%	2	33,33%	6
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	5	100,00%	5
TOTAL	36	11,92%	266	88,08%	302

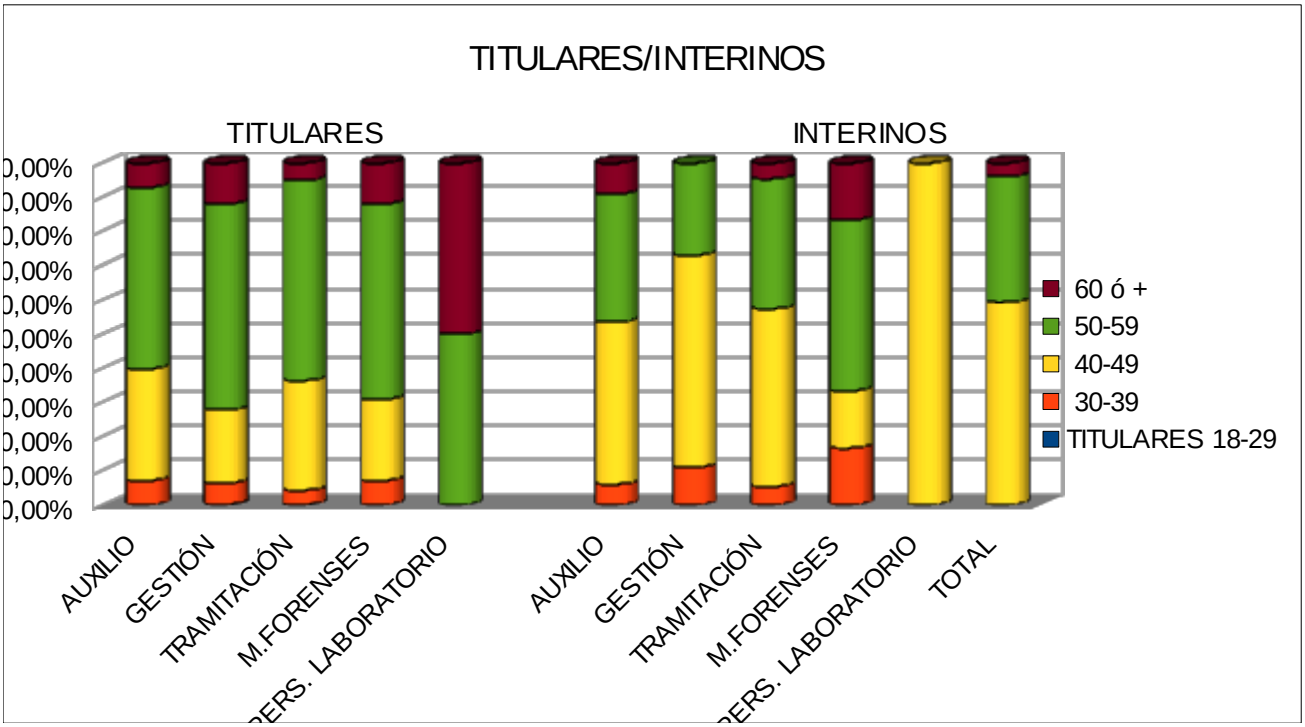
Gráfico 8



Cuadro 14

PROVINCIA VALENCIA											
CUERPO	TITULARES										
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL
Auxilio	0	0,00%	27	7,16%	123	32,63%	200	53,05%	27	7,16%	377
Gestión	1	0,16%	40	6,32%	135	21,33%	381	60,19%	76	12,01%	633
Tramitación	1	0,09%	46	4,23%	349	32,11%	636	58,51%	55	5,06%	1.087
M.Forenses	0	0,00%	3	7,14%	10	23,81%	24	57,14%	5	11,90%	42
Personal Lab.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL TITULARES	2	0,09%	116	5,42%	617	28,82%	1.242	58,01%	164	7,66%	2.141
	INTERINOS										
Auxilio	0	0,00%	6	6,06%	47	47,47%	37	37,37%	9	9,09%	99
Gestión	0	0,00%	7	11,11%	39	61,90%	17	26,98%	0	0,00%	63
Tramitación	0	0,00%	7	5,43%	67	51,94%	49	37,98%	6	4,65%	129
M.Forenses	0	0,00%	1	16,67%	1	16,67%	3	50,00%	1	16,67%	6
Personal Lab.	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	5
TOTAL INTERINOS	0	0,00%	21	6,95%	159	52,65%	106	35,10%	16	5,30%	302
TOTAL PERSONAL	2	0,08%	137	5,61%	776	31,76%	1.348	55,18%	180	7,37%	2.443

Gráfico 9



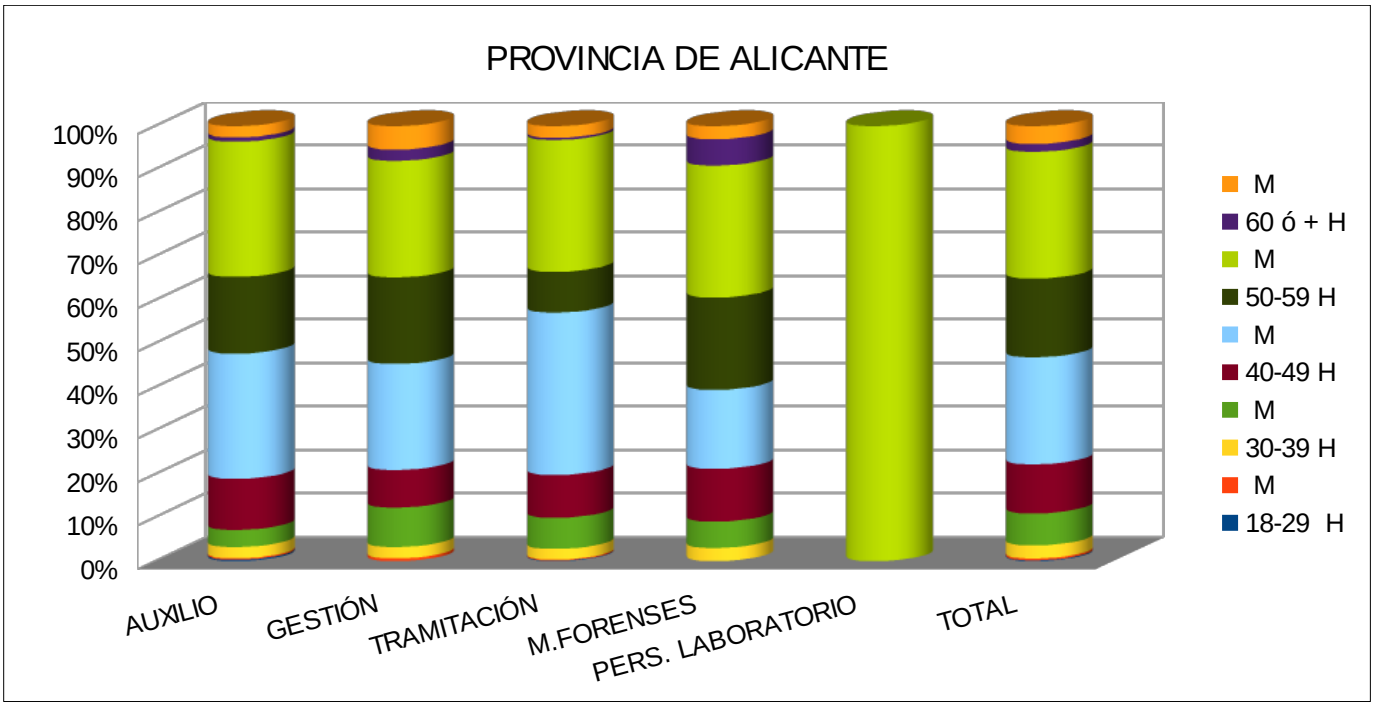
Cuadro 15

DATOS AÑO 2016: PROVINCIA DE ALICANTE

CUERPO	18-29		30-39		40-49		50-59		60 ó +						
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	1	1	8	12	36	88	54	95	3	8	102	33,33%	204	66,67%	306
Gestión	0	3	12	42	40	113	92	124	12	25	156	33,69%	307	66,31%	463
Tramitación	1	2	20	58	80	303	76	246	4	22	181	22,29%	631	77,71%	812
M. Forenses	0	0	1	2	4	6	7	10	2	1	14	42,42%	19	57,58%	33
Personal Lab.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	2	6	41	114	160	510	229	476	21	56	453	28,05%	1.162	71,95%	1.615

- En la provincia de Alicante, se observa que el número de funcionarios de edades entre 18-29 años es mínimo, siendo el tramo de 30-39 años muy inferior al siguiente , por lo que el grueso de la plantilla tiene una edad igual o superior a 40 años. Si bien, a diferencia de la población de Valencia, el tramo de 40-49 años y el tramo de 50-59 está muy igualado en número.

Gráfico 10

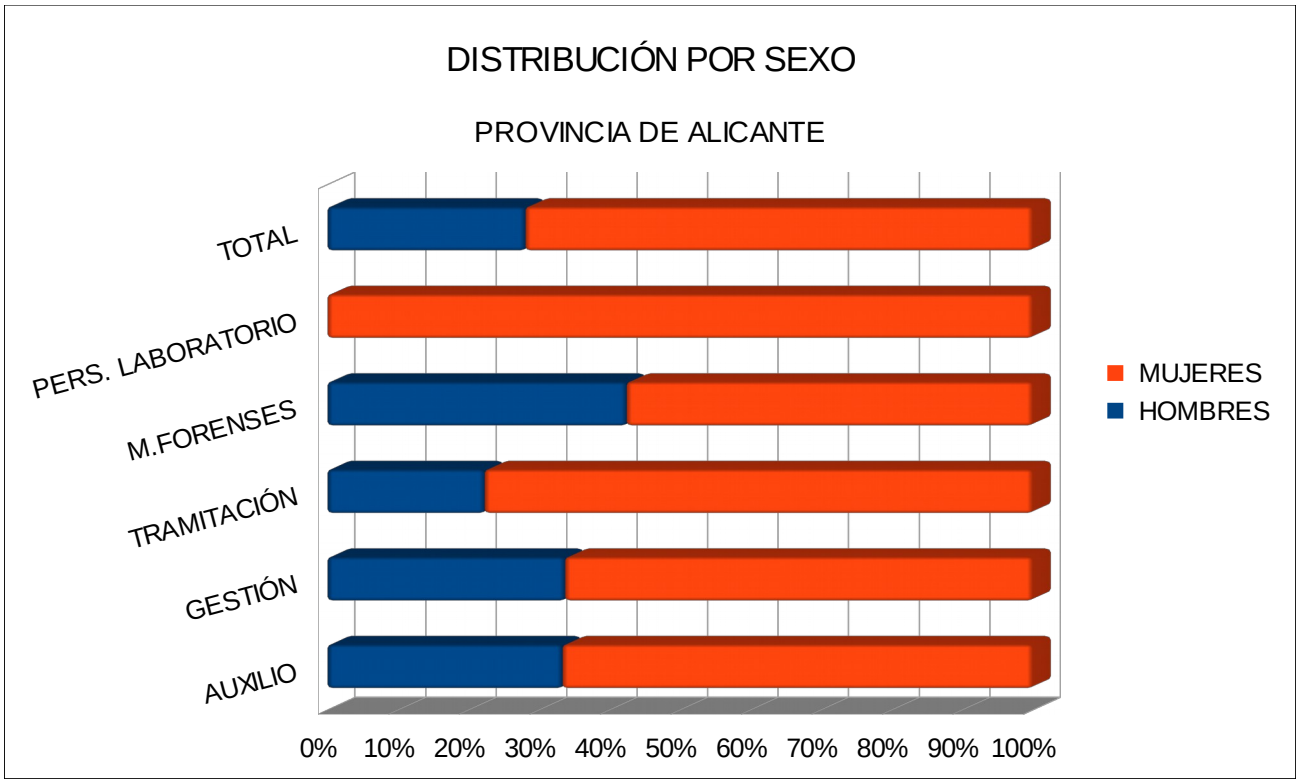


Cuadro 16

CUERPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
AUXILIO	102	33,33%	204	66,67%	306
GESTIÓN	156	33,69%	307	66,31%	463
TRAMITACIÓN	181	22,29%	631	77,71%	812
M.FORENSES	14	42,42%	19	57,58%	33
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	453	28,05%	1.162	71,95%	1.615

En la provincia de Alicante, la población total de mujeres es de un 71'95% frente al 28'05% de hombres, destacando la presencia de mujeres en el cuerpo de tramitación que es un 77'71% frente al 22'29 % de hombres.

Gráfico 11

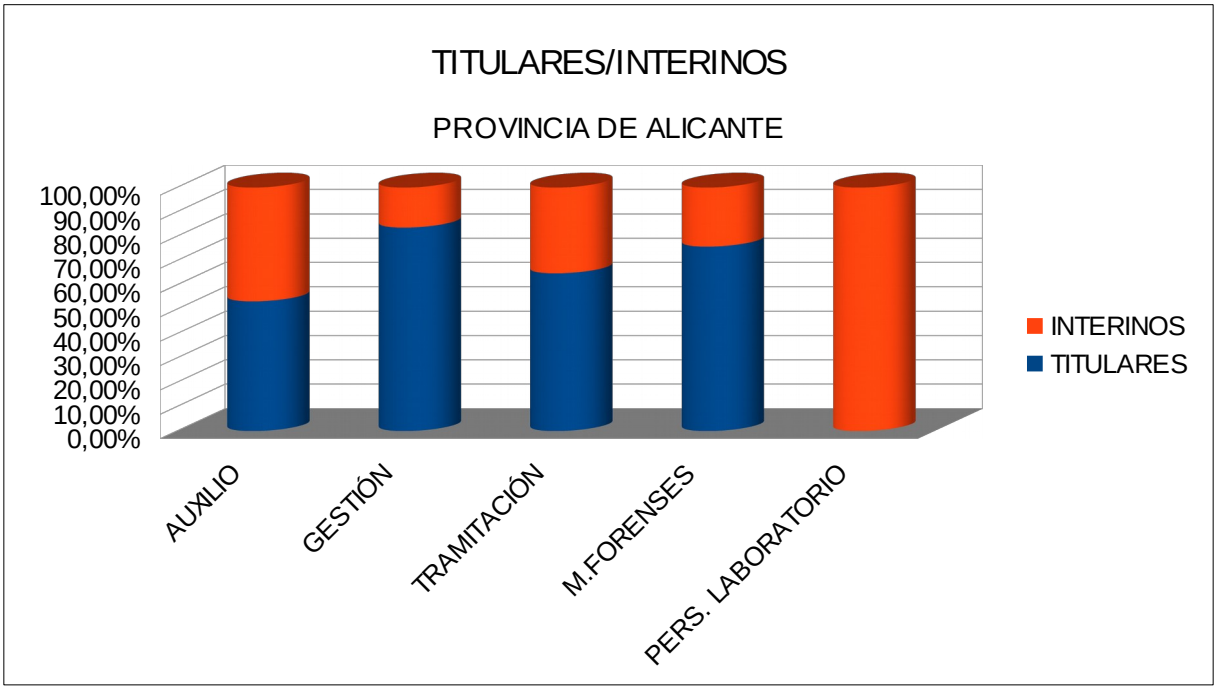


Cuadro 17

CUERPO	TITULARES	%	INTERINOS	%	TOTAL
AUXILIO	163	53,27%	143	46,73%	306
GESTIÓN	387	83,59%	76	16,41%	463
TRAMITACIÓN	526	64,78%	286	35,22%	812
M.FORENSES	25	75,76%	8	24,24%	33
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	1.101	68,17%	514	31,83%	1.615

En la provincia de Alicante, la población de interinos es el 31,83% frente al 68,17% de titulares.

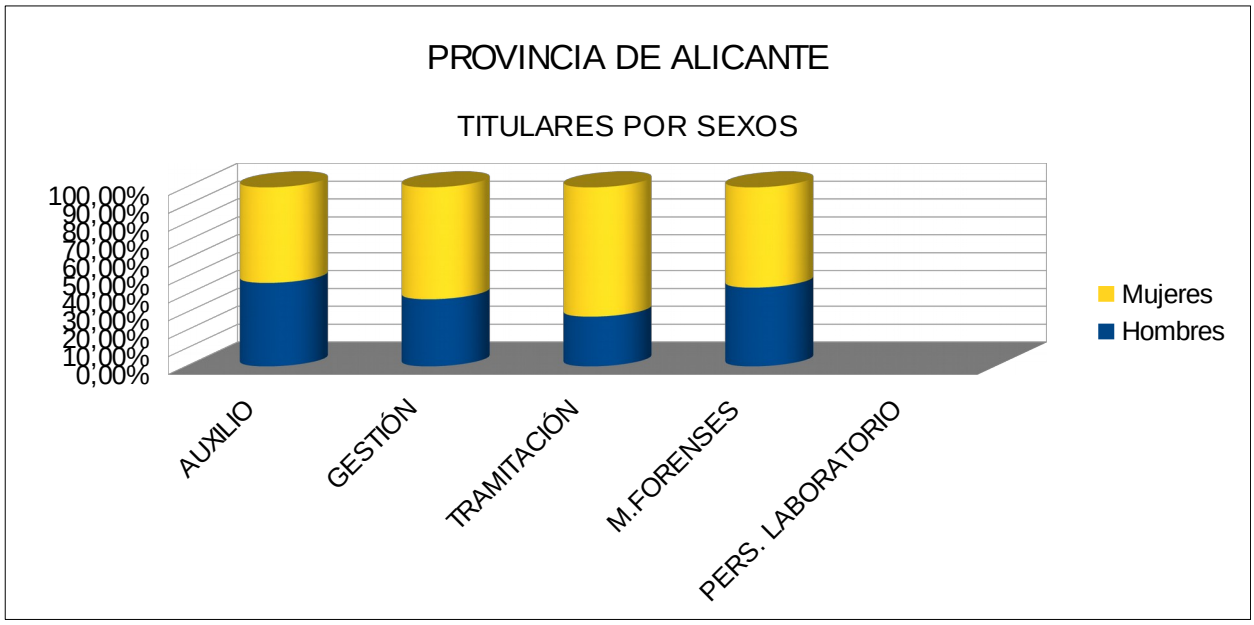
Gráfico 12



Cuadro 18

CUERPO	TITULARES				
PROV. ALICANTE	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	76	46,63%	87	53,37%	163
GESTIÓN	145	37,47%	242	62,53%	387
TRAMITACIÓN	146	27,76%	380	72,24%	526
M.FORENSES	11	44,00%	14	56,00%	25
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	378	34,33%	723	65,67%	1.101

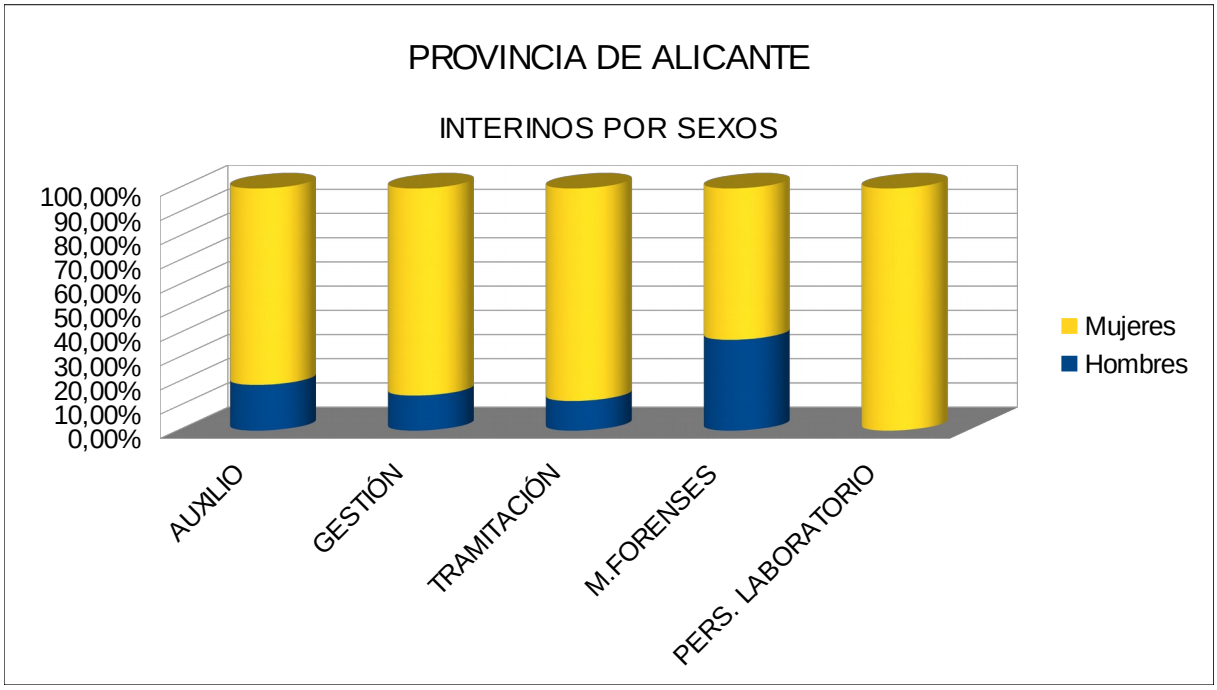
Gráfico 13



Cuadro 19

CUERPO	INTERINOS				
PROV. ALICANTE	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	27	18,88%	116	81,12%	143
GESTIÓN	11	14,47%	65	85,53%	76
TRAMITACIÓN	35	12,24%	251	87,76%	286
M.FORENSES	3	37,50%	5	62,50%	8
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	76	14,79%	438	85,21%	514

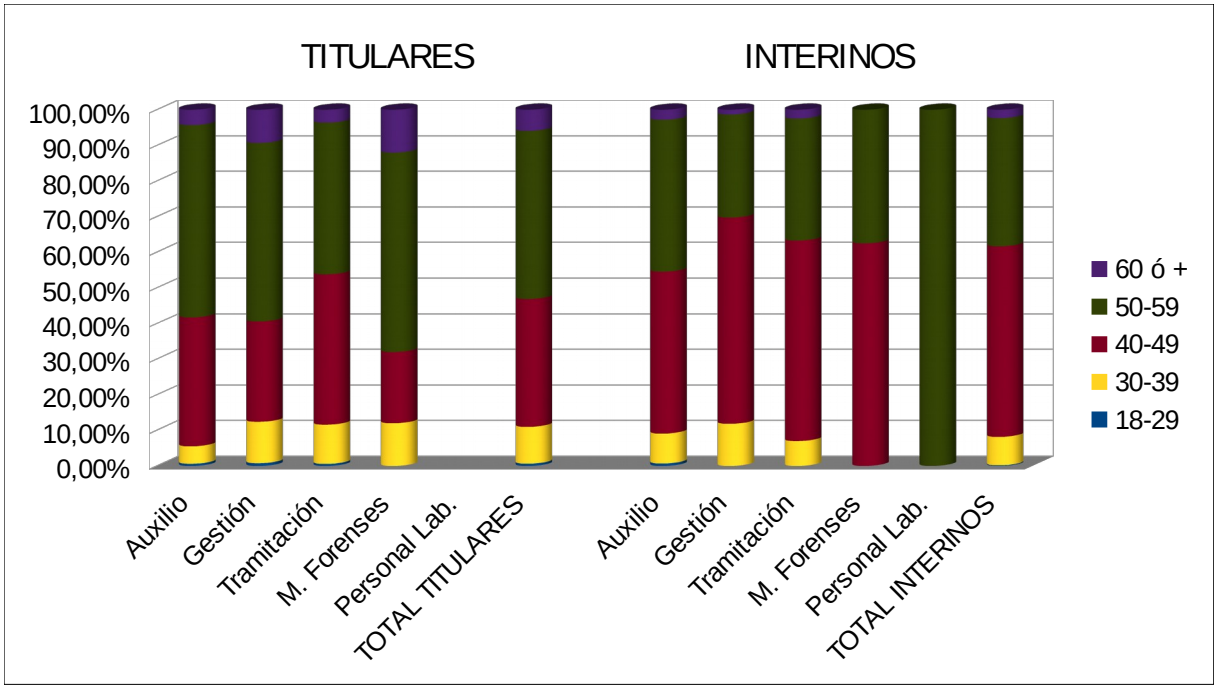
Gráfico 14



Cuadro 20

PROVINCIA ALICANTE											
CUERPO	TITULARES										
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL
Auxilio	1	0,61%	8	4,91%	59	36,20%	88	53,99%	7	4,29%	163
Gestión	3	0,78%	45	11,63%	109	28,17%	194	50,13%	36	9,30%	387
Tramitación	3	0,57%	58	11,03%	222	42,21%	224	42,59%	19	3,61%	526
M. Forenses	0	0,00%	3	12,00%	5	20,00%	14	56,00%	3	12,00%	25
Personal Lab.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL TITULARES	7	0,64%	114	10,35%	395	35,88%	520	47,23%	65	5,90%	1.101
	INTERINOS										
Auxilio	1	0,70%	12	8,39%	65	45,45%	61	42,66%	4	2,80%	143
Gestión	0	0,00%	9	11,84%	44	57,89%	22	28,95%	1	1,32%	76
Tramitación	0	0,00%	20	6,99%	161	56,29%	98	34,27%	7	2,45%	286
M. Forenses	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	3	37,50%	0	0,00%	8
Personal Lab.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	0	0,00%	1
TOTAL INTERINOS	1	0,19%	41	7,98%	275	53,50%	185	35,99%	12	2,33%	514
TOTAL PERSONAL	8	0,50%	155	9,60%	670	41,49%	705	43,65%	77	4,77%	1.615

Gráfico 15



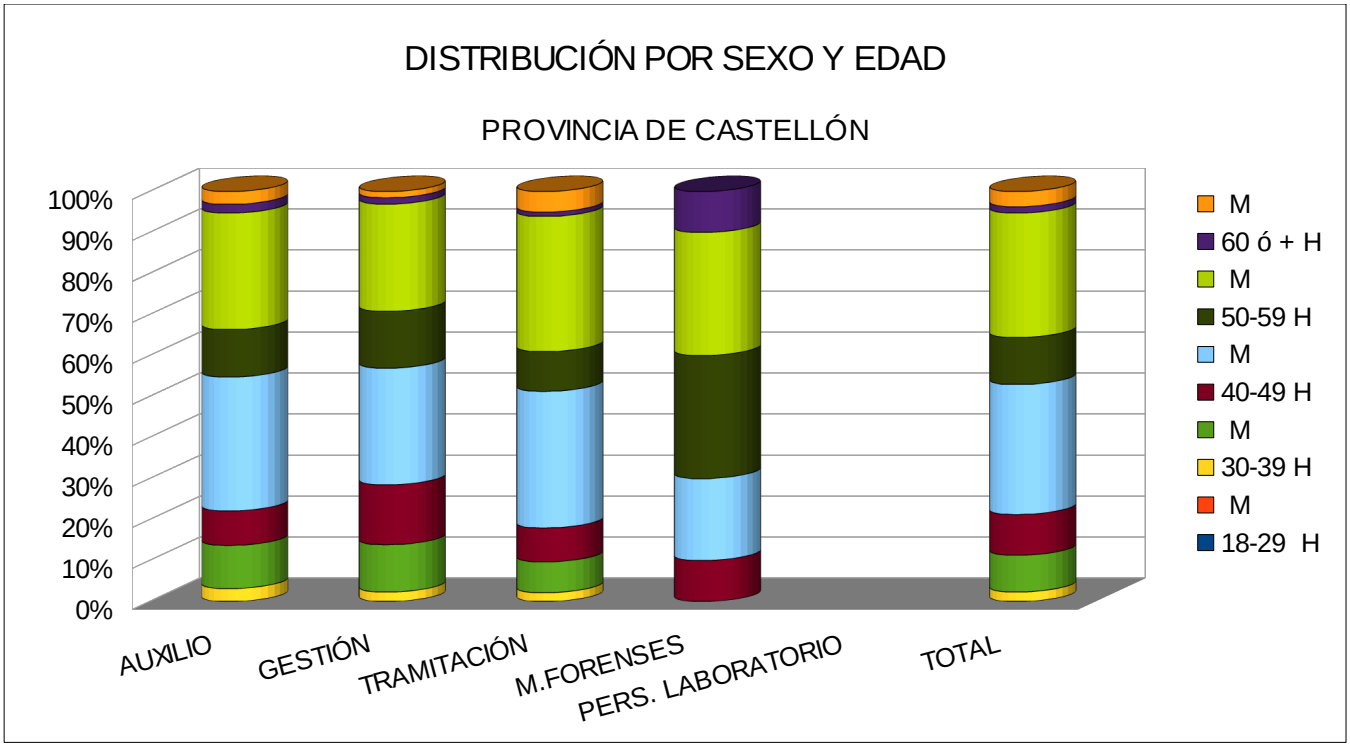
DATOS AÑO 2016: PROVINCIA DE CASTELLÓN

Cuadro 21

CUERPO	18-29		30-39		40-49		50-59		60 ó +						
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	0	0	3	10	8	31	11	27	2	3	24	25,26%	71	74,74%	95
Gestión	0	0	3	15	19	37	18	34	2	2	42	32,31%	88	67,69%	130
Tramitación	0	0	6	21	23	93	27	92	3	14	59	21,15%	220	78,85%	279
M.Forenses	0	0	0	0	1	2	3	3	1	0	5	50,00%	5	50,00%	10
Personal Lab.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	0	0	12	46	51	163	59	156	8	19	130	25,29%	384	74,71%	514

En la provincia de Castellón no hay población menor de 29 años, siendo la población mayoritaria la de 40-49 años y 50-59 años, estando muy igualas ambas, tal como ocurría en la población de la provincia de Alicante.

Gráfico 16

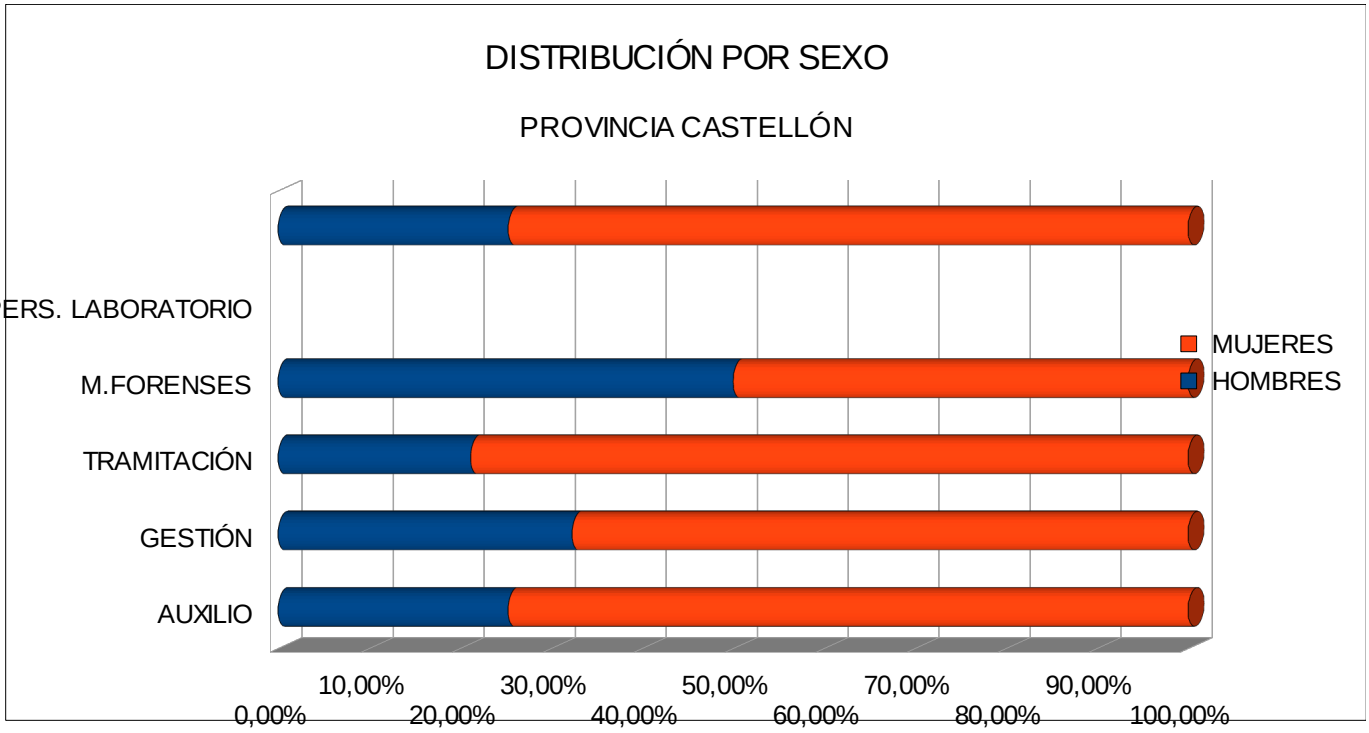


Cuadro 22

CUERPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	24	25,26%	71	74,74%	95
Gestión	42	32,31%	88	67,69%	130
Tramitación	59	21,15%	220	78,85%	279
M.Forenses	5	50,00%	5	50,00%	10
Personal Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	130	25,29%	384	74,71%	514

En la provincia de Castellón la presencia de mujeres es un 74,71% respecto del 25,29% de hombres. En el grupo A, de Médicos Forenses la presencia de hombres-mujeres es igualitaria.

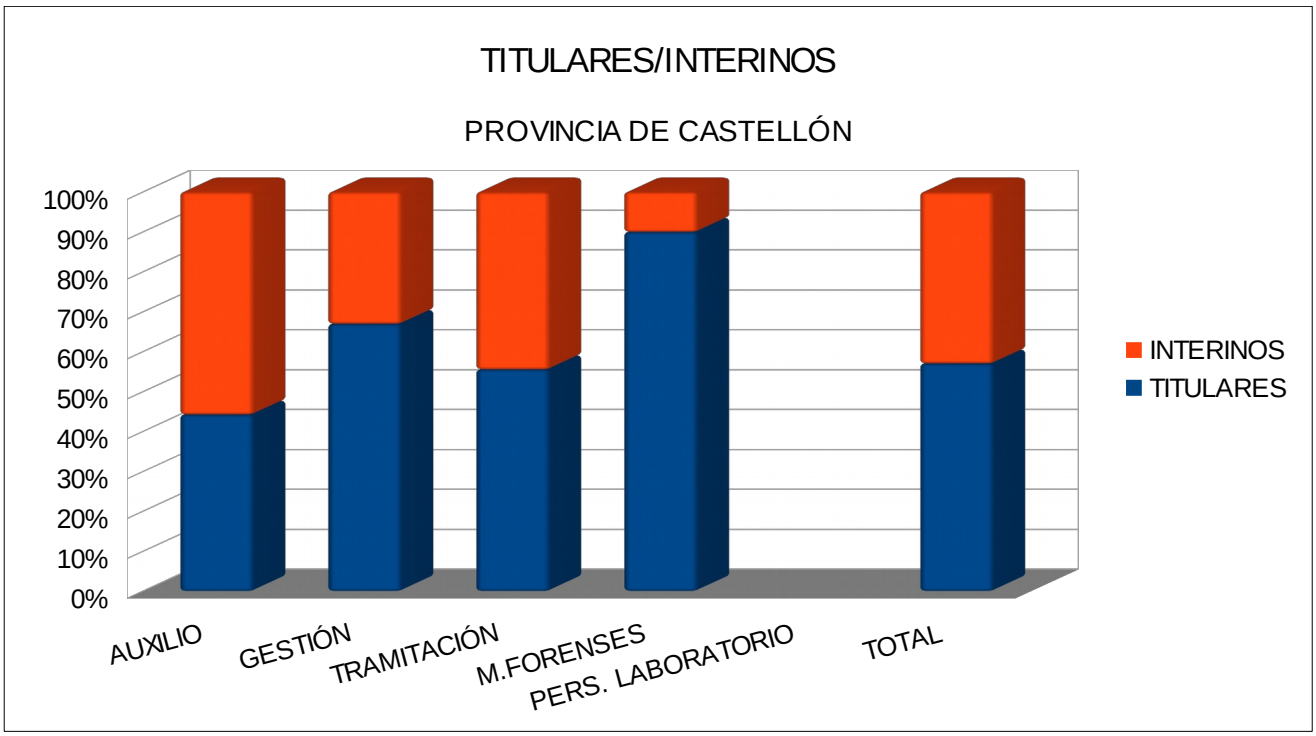
Gráfico 17



Cuadro 23

CUERPO	TITULARES	%	INTERINOS	%	TOTAL
AUXILIO	42	44,21%	53	55,79%	95
GESTIÓN	87	66,92%	43	33,08%	130
TRAMITACIÓN	155	55,56%	124	44,44%	279
M.FORENSES	9	90,00%	1	10,00%	10
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	293	57,00%	221	43,00%	514

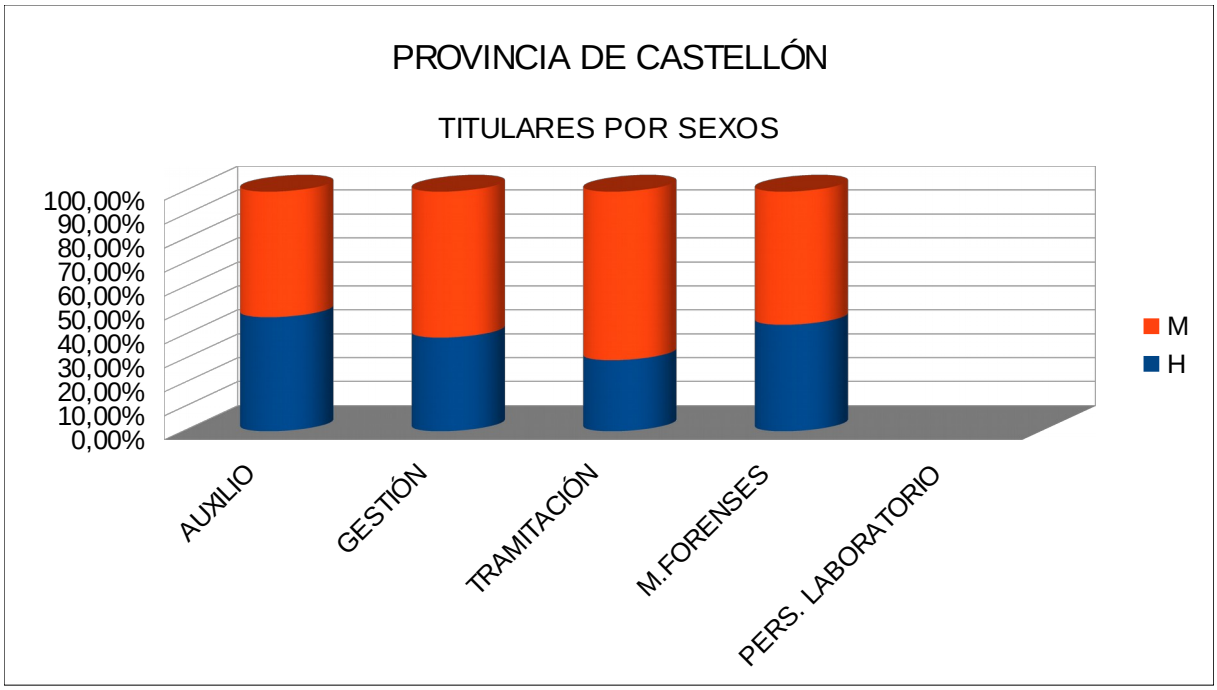
Gráfico 18



Cuadro 24

CUERPO	TITULARES				
PROV. CASTELLÓN	H	%	M	%	TOTAL
AUXILIO	20	47,62%	22	52,38%	42
GESTIÓN	34	39,08%	53	60,92%	87
TRAMITACIÓN	46	29,68%	109	70,32%	155
M.FORENSES	4	44,44%	5	55,56%	9
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	104	35,49%	189	64,51%	293

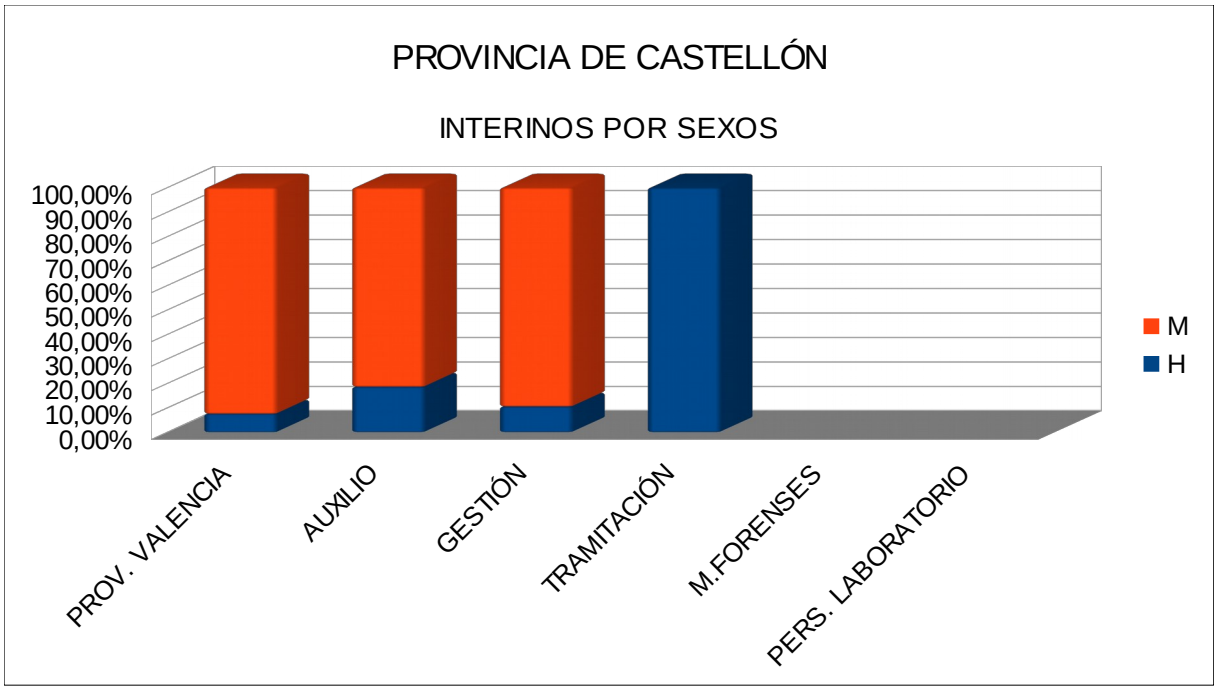
Gráfico 19



Cuadro 25

CUERPO	INTERINOS				
PROV.CASTELLÓN	H	%	M	%	TOTAL
AUXILIO	4	7,55%	49	92,45%	53
GESTIÓN	8	18,60%	35	81,40%	43
TRAMITACIÓN	13	10,48%	111	89,52%	124
M.FORENSES	1	100,00%	0	0,00%	1
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	26	11,76%	195	88,24%	221

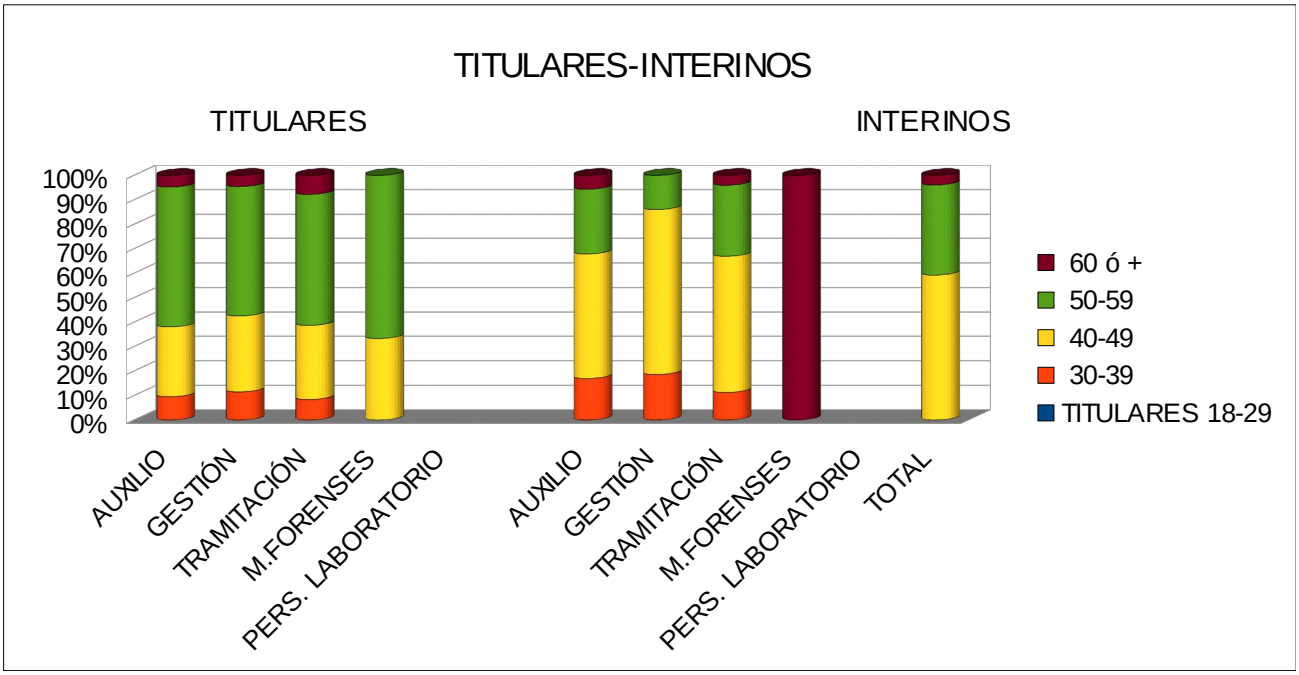
Gráfico 20



Cuadro 26

PROVINCIA CASTELLÓN											
CUERPO	TITULARES										
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL
Auxilio	0	0,00%	4	9,52%	12	28,57%	24	57,14%	2	4,76%	42
Gestión	0	0,00%	10	11,49%	27	31,03%	46	52,87%	4	4,60%	87
Tramitación	0	0,00%	13	8,39%	47	30,32%	83	53,55%	12	7,74%	155
M. Forenses	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	6	66,67%	0	0,00%	9
Parsonal Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL TITULARES	0	0,00%	27	9,22%	89	30,38%	159	54,27%	18	6,14%	293
	INTERINOS										
AUXILIO	0	0,00%	9	16,98%	27	50,94%	14	26,42%	3	5,66%	53
GESTIÓN	0	0,00%	8	18,60%	29	67,44%	6	13,95%	0	0,00%	43
TRAMITACIÓN	0	0,00%	14	11,29%	69	55,65%	36	29,03%	5	4,03%	124
M.FORENSES	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	1
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL INTERINOS	0	0,00%	31	14,03%	125	56,56%	56	25,34%	9	4,07%	221
TOTAL PERSONAL	0	0,00%	58	11,28%	214	41,63%	215	41,83%	27	5,25%	514

Gráfico 21

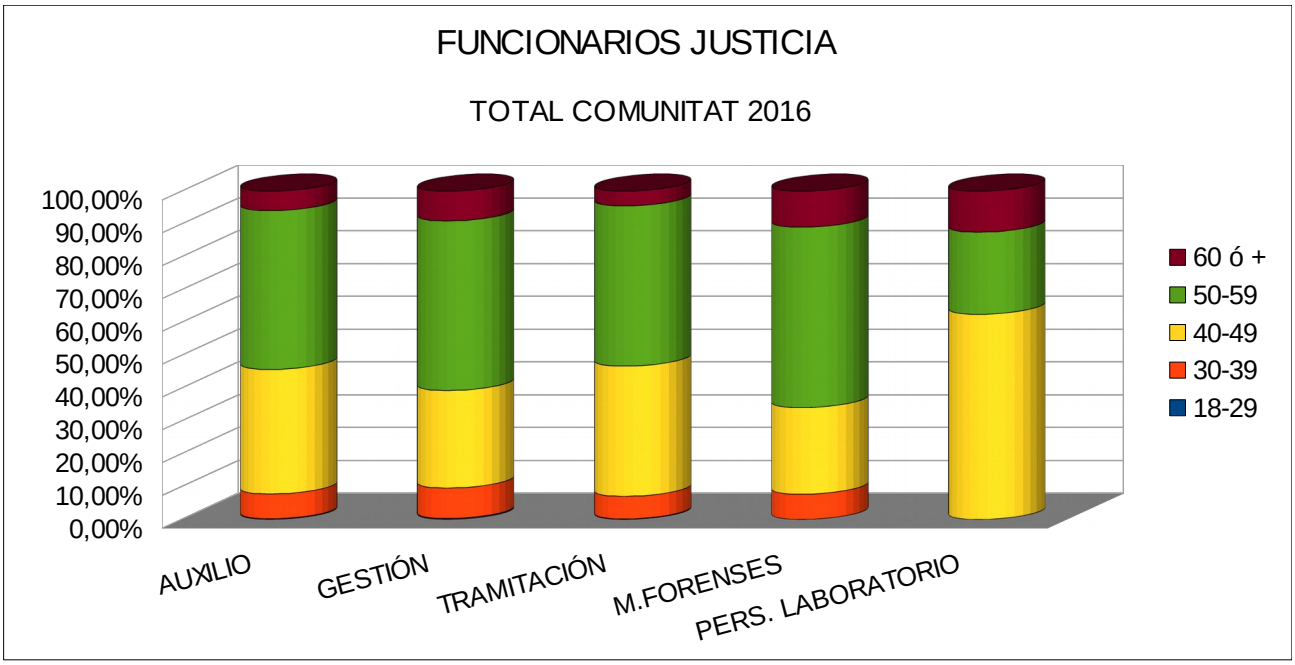


DATOS TOTALES COMUNITAT AÑO 2016

Cuadro 27

TOTAL COMUNITAT											
CUERPO	AÑO 2016										
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL
Auxilio	2	0,23%	66	7,53%	333	37,97%	424	48,35%	52	5,93%	877
Tramitación	4	0,17%	158	6,85%	915	39,66%	1.126	48,81%	104	4,51%	2.307
Gestión	4	0,31%	119	9,23%	383	29,71%	666	51,67%	117	9,08%	1.289
M.Forenses	0	0,00%	7	7,69%	24	26,37%	50	54,95%	10	10,99%	91
Pers. Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	5	62,50%	2	25,00%	1	12,50%	8
TOTAL	10	0,22%	350	7,66%	1.660	36,31%	2.268	49,61%	284	6,21%	4.572

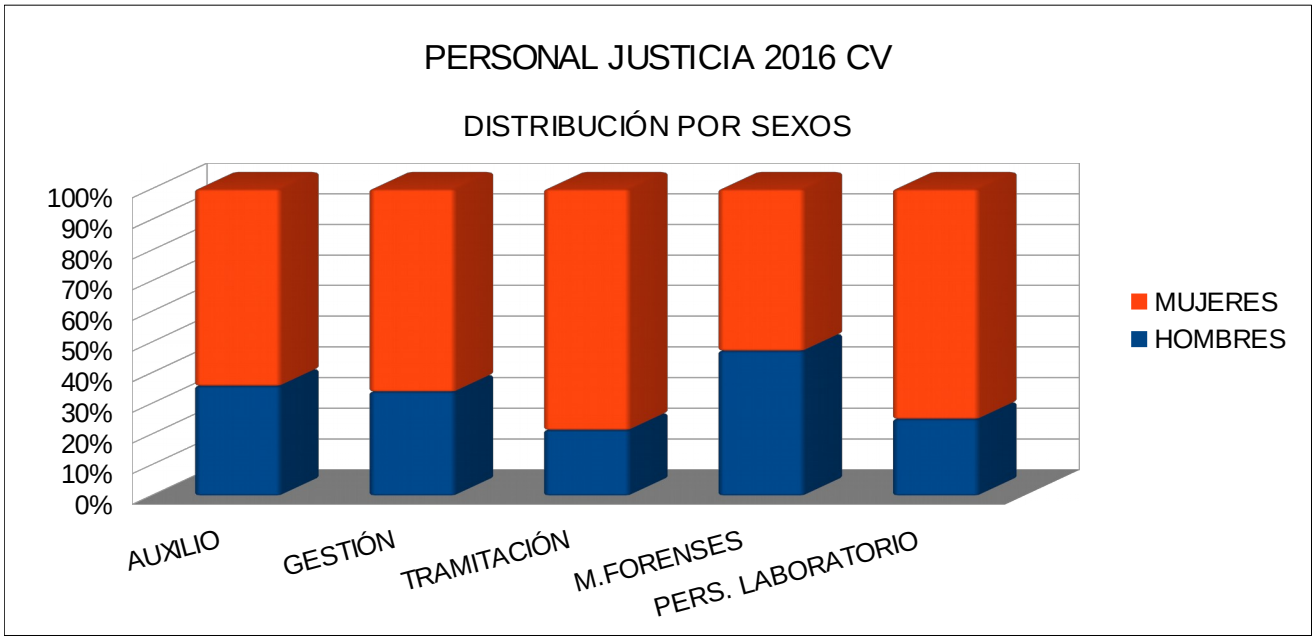
Gráfico 22



Cuadro 28

TOTAL COMUNITAT					
CUERPO	AÑO 2016				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
AUXILIO	314	35,80%	563	64,20%	877
GESTIÓN	437	33,90%	852	66,10%	1.289
TRAMITACIÓN	494	21,41%	1.813	78,59%	2.307
M.FORENSES	43	47,25%	48	52,75%	91
PERS. LABORATORIO	2	25,00%	6	75,00%	8
TOTAL	1.290	28,22%	3.282	71,78%	4.572

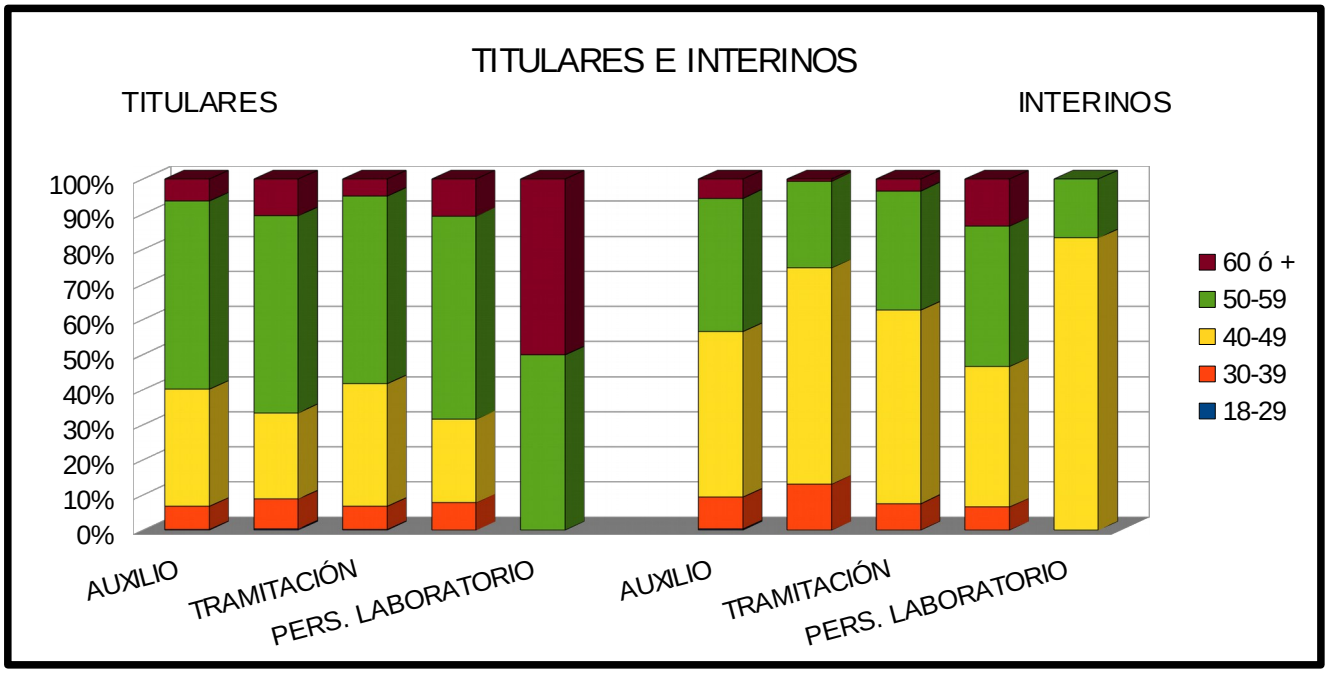
Gráfico 23



Cuadro 29

TOTAL COMUNITAT											
CUERPO	TITULARES										
	18-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 ó +	%	TOTAL
Auxilio	1	0,17%	39	6,70%	194	33,33%	312	53,61%	36	6,19%	582
Tramitación	4	0,23%	117	6,62%	618	34,95%	943	53,34%	86	4,86%	1.768
Gestión	4	0,36%	95	8,58%	271	24,48%	621	56,10%	116	10,48%	1.107
M.Forenses	0	0,00%	6	7,89%	18	23,68%	44	57,89%	8	10,53%	76
Pers. Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL TITULARES	9	0,25%	257	7,27%	1.101	31,15%	1.921	54,34%	247	6,99%	3.535
	INTERINOS										
Auxilio	1	0,34%	27	9,15%	139	47,12%	112	37,97%	16	5,42%	295
Tramitación	0	0,00%	41	7,61%	297	55,10%	183	33,95%	18	3,34%	539
Gestión	0	0,00%	24	13,19%	112	61,54%	45	24,73%	1	0,55%	182
M.Forenses	0	0,00%	1	6,67%	6	40,00%	6	40,00%	2	13,33%	15
Pers. Laboratorio	0	0,00%	0	0,00%	5	83,33%	1	16,67%	0	0,00%	6
TOTAL INTERINOS	1	0,10%	93	8,97%	559	53,91%	347	33,46%	37	3,57%	1.037
TOTAL PERSONAL	10	0,22%	350	7,66%	1.660	36,31%	2.268	49,61%	284	6,21%	4.572

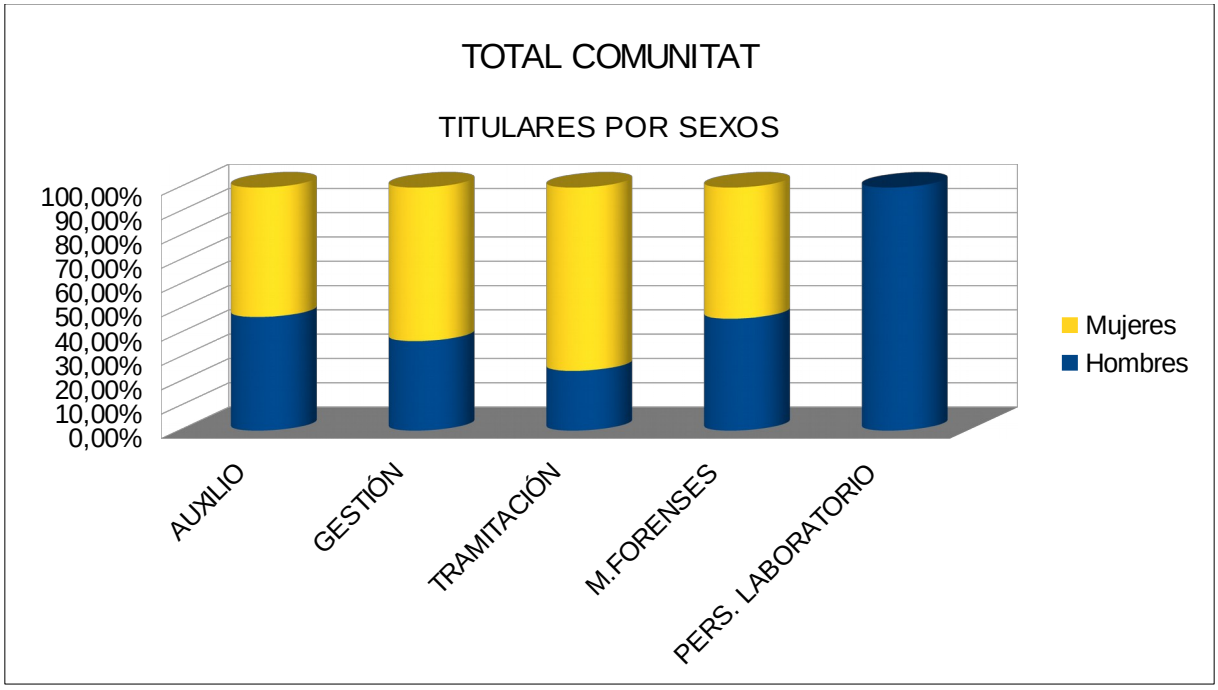
Gráfico 24



Cuadro 30

CUERPO	TITULARES				
TOTAL COMUNITAT	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	272	46,74%	310	53,26%	582
GESTIÓN	408	36,86%	699	63,14%	1.107
TRAMITACIÓN	435	24,60%	1.333	75,40%	1.768
M.FORENSES	35	46,05%	41	53,95%	76
PERS. LABORATORIO	2	100,00%	0	0,00%	2
TOTAL	1.152	32,59%	2.383	67,41%	3.535

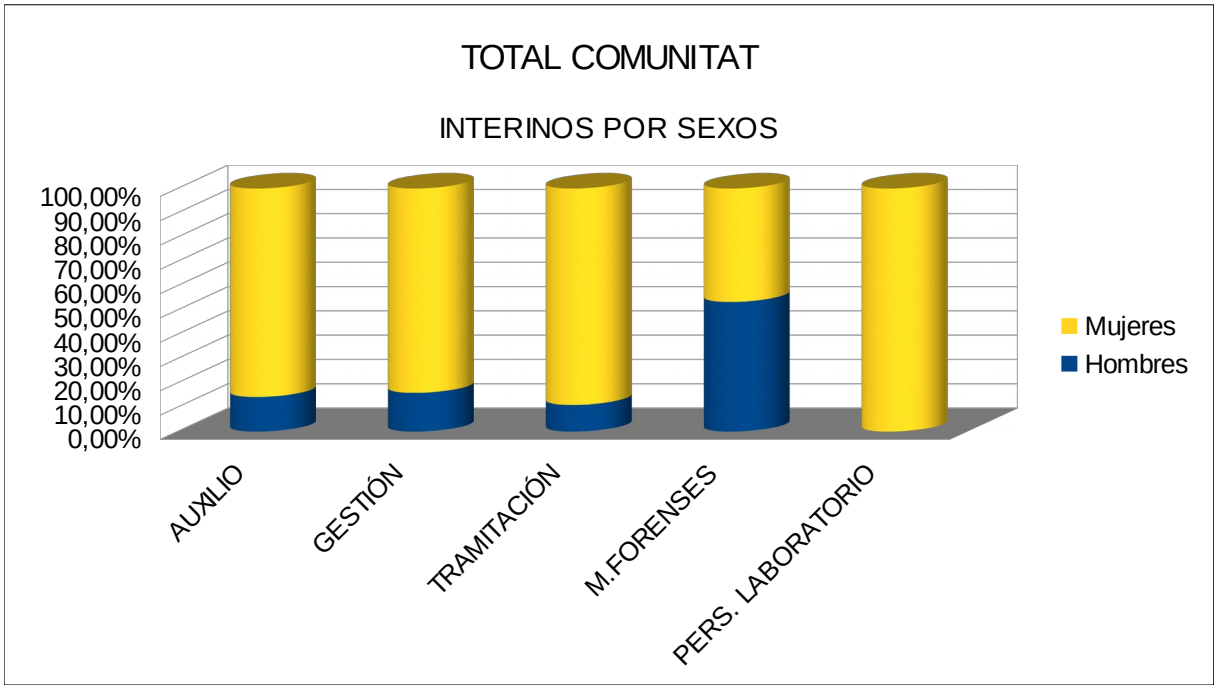
Gráfico 25



Cuadro 31

CUERPO	INTERINOS				
TOTAL COMUNITAT	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
AUXILIO	42	14,24%	253	85,76%	295
GESTIÓN	29	15,93%	153	84,07%	182
TRAMITACIÓN	59	10,95%	480	89,05%	539
M.FORENSES	8	53,33%	7	46,67%	15
PERS. LABORATORIO	0	0,00%	6	100,00%	6
TOTAL	138	13,31%	899	86,69%	1.037

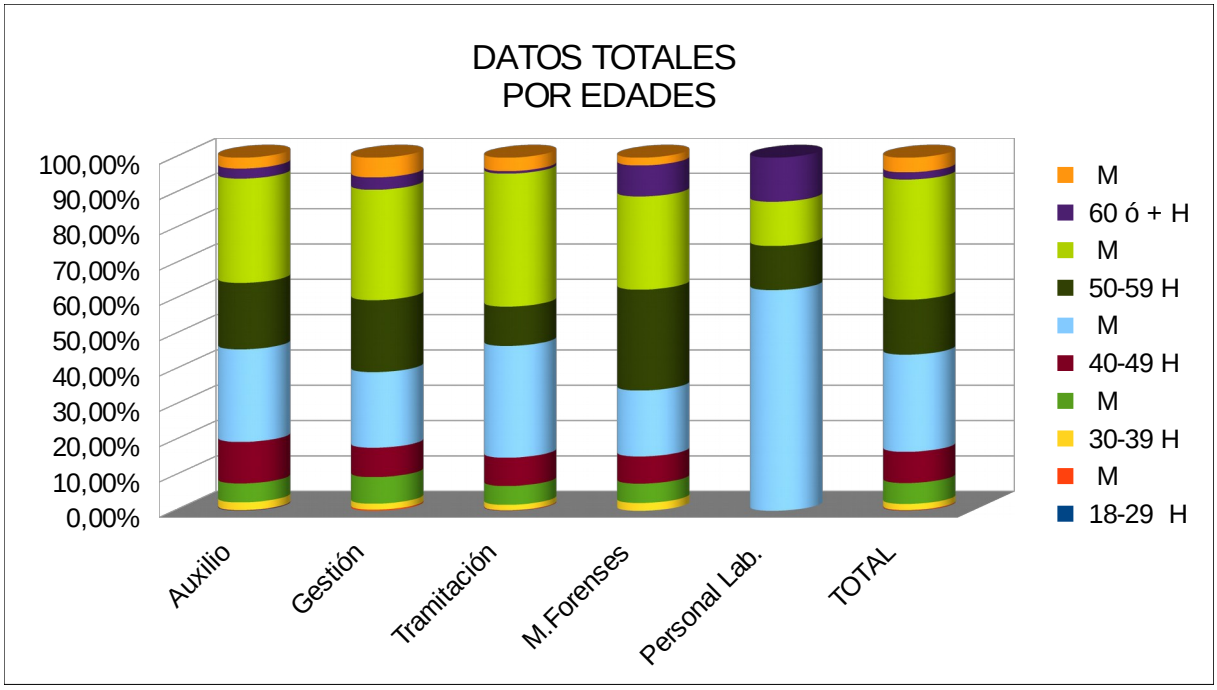
Gráfico 26



Cuadro 32

TOTAL COMUNITAT															
CUERPO	18-29		30-39		40-49		50-59		60 ó +						
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%	TOTAL
Auxilio	1	1	19	47	103	230	165	259	25	27	313	35,69%	564	64,31%	877
Gestión	0	4	22	97	107	276	263	403	45	72	437	33,90%	852	66,10%	1.289
Tramitación	1	3	35	123	185	730	257	869	16	88	494	21,41%	1.813	78,59%	2.307
M.Forenses	0	0	2	5	7	17	26	24	8	2	43	47,25%	48	52,75%	91
Personal Lab.	0	0	0	0	0	5	1	1	1	0	2	25,00%	6	75,00%	8
TOTAL	2	8	78	272	402	1.258	712	1.556	95	189	1.289	28,19%	3.283	71,81%	4.572

Gráfico 27

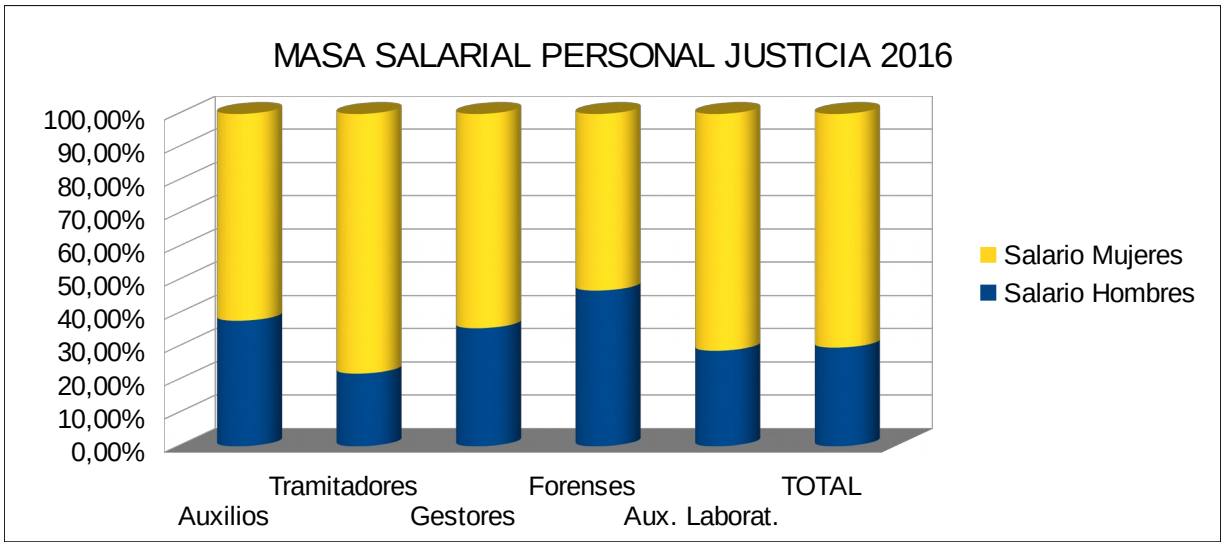


OTROS DATOS :

Cuadro 33

MASA SALARIAL TITULARES E INTERINOS 2016					
	Salario Hombres	%	Salario Mujeres	%	Total salario
Auxilios	8.319.796,30	37,77%	13.707.789,45	62,23%	22.027.585,75
Tramitadores	14.674.737,83	21,88%	52.397.335,55	78,12%	67.072.073,38
Gestores	14.792.977,58	35,51%	26.868.001,71	64,49%	41.660.979,29
Forenses	2.826.552,56	46,86%	3.205.945,27	53,14%	6.032.497,83
Aux. Laborat.	65.492,07	28,76%	162.251,13	71,24%	227.743,20
	40.679.556	34,15%	96.341.323	65,85%	137.020.879

Gráfico 28



Cuadro 34

MASA SALARIAL TITULARES E INTERINOS 2016										
	Hombres	Mujeres	Total	Salario Hombres	Salario Promedio Anual Hombres	Salario Mujeres	Salario Promedio Anual Mujeres	Total salario	Promedio Diferencia Salarial Anual	Diferencia Porcentual %
Auxilios	314	563	877	8.319.796,30	26.496,17	13.707.789,45	24.347,76	22.027.585,75	2.148,41	8,11%
Tramitadores	494	1813	2307	14.674.737,83	29.705,95	52.397.335,55	28.900,90	67.072.073,38	805,04	2,71%
Gestores	437	852	1289	14.792.977,58	33.851,21	26.868.001,71	31.535,21	41.660.979,29	2.315,99	6,84%
Forenses	43	48	91	2.826.552,56	65.733,78	3.205.945,27	66.790,53	6.032.497,83	-1.056,75	-1,61%
Aux. Laborat.	2	6	8	65.492,07	32.746,04	162.251,13	27.041,86	227.743,20	5.704,18	17,42%
TOTAL	1.290	3.282	4.572	40.679.556,34	31.534,54	96.341.323	29.354,46	137.020.879	2.180	6,91%

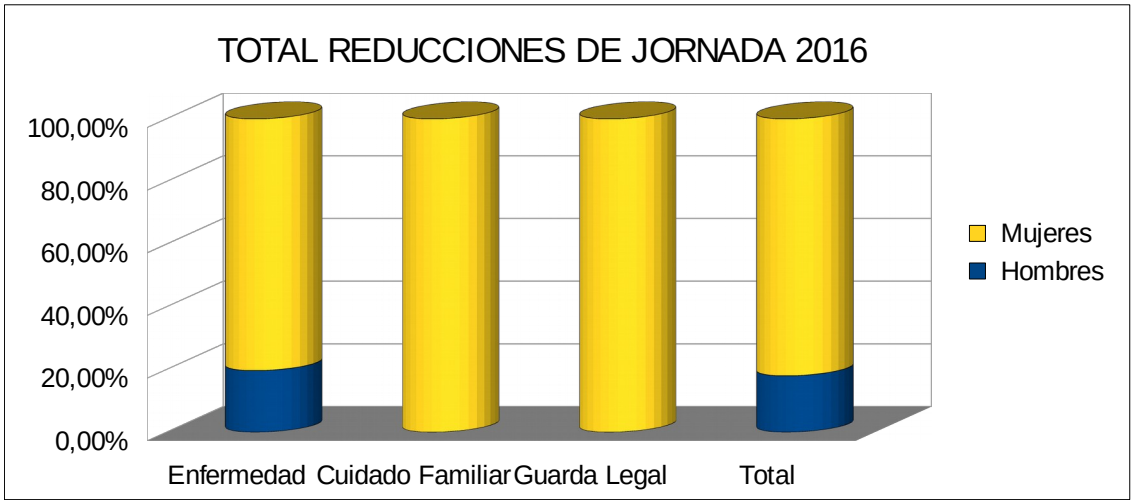
Cuadro 35

COMISIONES DE SERVICIO 2016		
HOMBRES		
Total Hombres	Comisiones	%
1.289	18	1,40%
MUJERES		
Total Mujeres	Comisiones	%
3.283	33	1,01%

Cuadro 36

REDUCCIONES DE JORNADA 2016							
	Total Hombres	*Reducciones Hombres*	*%*	*Total Mujeres*	*Reducciones Mujeres*	*%*	*Total*
Enfermedad	1.289	34	2,64%	3.283	139	4,23%	173
Cuidado Familiar	1.289	0	0,00%	3.283	4	0,12%	4
Guarda Legal	1.289	0	0,00%	3.283	12	0,37%	12
Total	1.289	**34**	2,64%	3.283	**155**	4,72%	**189**

Gráfico 29



Cuadro 37

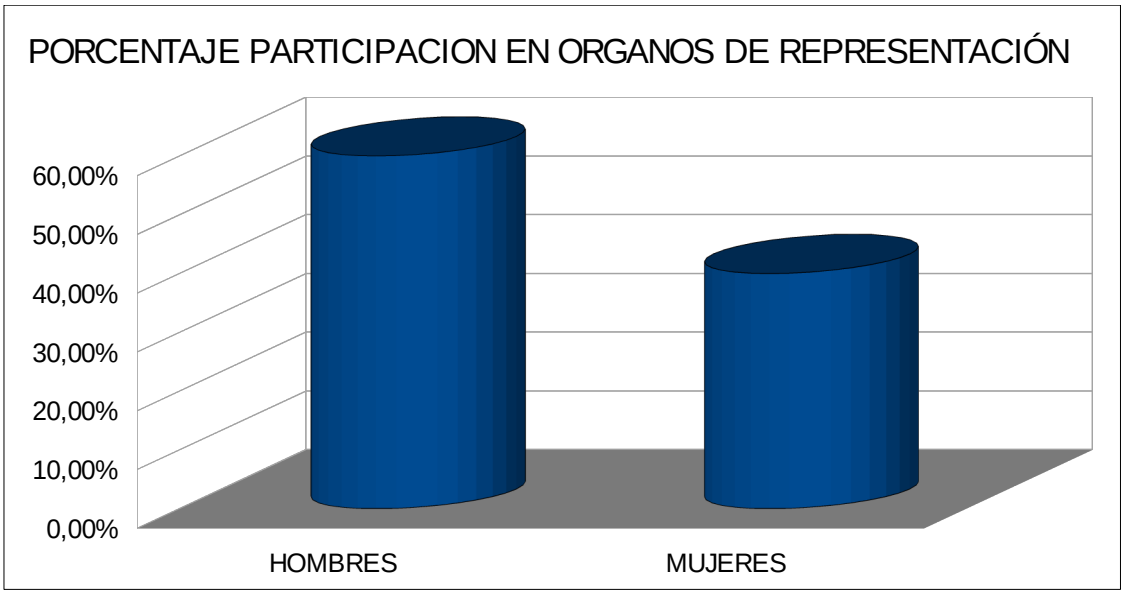
CURSOS IVAP 2016		
HOMBRES		
Total Hombres	Alumnos Cursos	%
1.289	91	7,06%
MUJERES		
Total Mujeres	Alumnas Cursos	%
3.283	344	10,48%

Según la información aportada y a la vista de la composición de la MESA SECTORIAL de Justicia, Comités de Seguridad y Salud de Valencia, Castellón y Alicante, así como la participación de hombres y mujeres en órganos de participación o negociación colectiva, el porcentaje de hombres y mujeres es el siguiente:

Cuadro 38

PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN	
HOMBRES	MUJERES
60%	40%

Gráfico 30



ÍNDICE DE CUADROS:

Cuadro 1 : Año 2012 Personal por Cuerpo y Edad.....8
Cuadro 2 : Año 2012 Personal Datos por Sexo 8
Gráfico 1: Año 2012 Personal por Sexo.....9
Cuadro 3 : Año 2013 Personal por Cuerpo y Edad.....10
Cuadro 4 : Año 2013 Personal Datos por Sexo.....10
Gráfico 2 : Año 2013 Personal por Sexo.....11
Cuadro 5:. Año 2014 Personal por Cuerpo y Edad..... 12
Cuadro 6:. Año 2014 Personal por Sexo.....12
Gráfico 3 : Año 2014 Personal por Sexo 13
Cuadro 7:. Año 2015 Personal por Cuerpo y Edad.....14
Cuadro 8:. Año 2015 Personal por Sexo.....14
Gráfico 4 : Año 2015 Personal por Sexo 15

Provincia de Valencia:
Cuadro 9 : Año 2016 Prov. Valencia por Cuerpo.....16
Gráfico 5 : Año 2016 Prov. Valencia por Cuerpo y Edad.....16
Cuadro 10 : Año 2016 Prov. Valencia Personal por Sexo 17
Gráfico 6 : Año 2016 Prov. Valencia Personal por Sexo.....17
Cuadro 11 : Año 2016 Prov. Valencia Tit./Interinos por Cuerpo 18
Cuadro 12 : Año 2016 Prov. Valencia Tit./Interinos por Sexo 18
Gráfico 7 : Año 2016 Prov. Valencia Titulares por Sexo 18
Cuadro 13: Año 2016 Prov. Valencia Interinos por Sexo.....19
Gráfico 8 : Año 2016 Prov. Valencia Interinos por Sexo.....19
Cuadro 14: Año 2016 Prov. Valencia Tit./Interinos por Edad.....20
Gráfico 9: Año 2016 Prov. Valencia Interinos por Edad.....20

Provincia de Alicante:
Cuadro 15 : Año 2016 Prov. Alicante por Cuerpo y Edad..... 21
Gráfico 10 : Año 2016 Prov. Alicante por Cuerpo y Edad 21
Cuadro 16 : Año 2016 Prov. Alicante Tit./Interinos por Cuerpos 22
Gráfico 11 : Año 2016 Prov. Alicante por Sexos 22
Cuadro 17: Año 2016 Prov. Alicante Titulares-Interinos.....23
Gráfico 12: Año 2016 Prov. Alicante Titulares-Interinos.....23
Cuadro 18: Año 2016 Prov. Alicante Titulares por Sexos.....24
Gráfico 13: Año 2016 Prov. Alicante Titulares por Sexos.....24
Cuadro 19: Año 2016 Prov. Alicante Interinos por Sexos.....25
Gráfico 14: Año 2016 Prov. Alicante Interinos por Sexos.....25
Cuadro 20: Año 2016 Prov. Alicante Titulares-Interinos por Tramos de Edad.....26
Gráfico 15: Año 2016 Prov. Alicante Titulares-Interinos.....26

Provincia de Castellón:
Cuadro 21 : Año 2016 Prov. Castellón por Cuerpo y Edad 27
Gráfico 16 : Año 2016 Prov. Castellón por Sexo y Edad.....27

Cuadro 22 : Año 2016 Prov. Castellón Por Sexos.....28
Gráfico 17 : Año 2016 Prov. Castellón Por Sexos.....28
Cuadro 23 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares-Interinos.....29
Gráfico 18 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares-Interinos.....29
Cuadro 24 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares por Sexos.....30
Gráfico 19 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares por Sexos.....30
Cuadro 25 : Año 2016 Prov. Castellón Interinos por sexos.....31
Gráfico 20 : Año 2016 Prov. Castellón Interinos por Sexos.....31
Cuadro 26 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares-Interinos por Edades.....32
Gráfico 21 : Año 2016 Prov. Castellón Titulares-Interinos por Edades.....32

TOTAL COMUNITAT:
Cuadro 27 : Año 2016 Comunitat por Cuerpo y Edad 33
Gráfico 22 : Año 2016 Comunitat por Cuerpo y Edad.....33
Cuadro 28 : Año 2016 Comunitat por Sexos 34
Gráfico 23 : Año 2016 Comunitat por Cuerpo y Edad.....34
Cuadro 29 : Año 2016 Comunitat Tit./Interinos por Cuerpos 35
Gráfico 24 : Año 2016 Comunitat Tit./Interinos por Cuerpos 35
Cuadro 30 : Año 2016 Comunitat Titulares por Sexo 36
Gráfico 25 : Año 2016 Comunitat Titulares por Sexo.....36
Cuadro 31 : Año 2016 Comunitat Interinos por Sexos 37
Gráfico 26 : Año 2016 Comunitat Interinos por Sexo.....37
Cuadro 32 : Año 2016 Comunitat Tit./Interinos por Cuerpos y Edades 38
Gráfico 27 : Año 2016 Comunitat Tit./Interinos por Cuerpos y Edades.....38

Otros datos:
Cuadro 33 : Año 2016 Datos Masa Salarial Personal Justicia 2016 39
Gráfico 28 : Año 2016 Datos Masa Salarial Personal Justicia 2016 39
Cuadro 34 : Año 2016 Masa Salarial Promedio Anual.....39
Cuadro 35 : Año 2016 Datos Comisiones de Servicio por sexos.....40
Cuadro 36 : Año 2016 Datos Reducciones de Jornada por sexos.....40
Gráfico 29 : Año 2016 Reducciones de Jornada, por sexos.....40
Cuadro 37 : Año 2016 Formación IVAP 2016 41
Cuadro 38 : Año 2016 Participación en órganos de representación.....41
Gráfico 30 : Año 2016 Participación en órganos de representación.....41

4.-ANÁLISIS DE DATOS Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1.- Condicionantes del análisis.

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

4.1.1.- Método de análisis.

El método de análisis ha consistido:

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

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

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

d) Elección de unos indicadores que permitieran realizar, a posteriori, un seguimiento y valoración sobre los objetivos generales, específicos y acciones en los que se concretaban éstos, dentro del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana.

4.1.2. -Conclusión final del método de análisis.

La finalidad esencial del análisis era la obtención de algunas conclusiones que permitieran plantear un tratamiento, de posible aplicación inmediata según el diagnóstico realizado, y la formulación de medidas y acciones concretas para conseguir el objetivo general marcado de alcanzar la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de Justicia de la Generalitat.

4.2. Diagnóstico.

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

Para ello se han incluido 27 tablas y gráficos que recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente.

A lo largo del período estudiado, se ha pasado de una plantilla de 4.434 puestos, en el año 2012, a 4.572 en el año 2016, lo que supone un incremento de 138 puestos. Dicho incremento, ha sido notable en los cuerpos de Auxilio y Tramitación, con 52 y 66 puestos respectivamente. En el cuerpo funcionarial de Gestión, el incremento ha sido de 20 puestos, mientras que en el cuerpo de Médicos Forenses se han perdido dos plazas. La plantilla de personal de laboratorio se mantiene en 8 personas.

Solamente en el año 2013 se produjo una disminución de puestos, reduciéndose la plantilla a 4.396, es decir, 38 puestos menos que los contemplados en 2012. Ello podría explicarse por coincidir con el año de la crisis y los recortes económicos en la Administración Pública que supuso, por ejemplo, la no reposición de puestos en caso de ausencia de titulares (jubilaciones, IT).

Desde el año 2012, se viene produciendo un progresivo envejecimiento de la plantilla, de forma que los mayores de 50 años han pasado de representar el 35,44 % de la plantilla en el año 2012, al 55,82 % en el 2016. En este último año, en el tramo de 18-29, solo hay 10 personas (0,22% del total) entre titulares e interinos en toda la Comunitat. Es especialmente significativa en el cuerpo de Médicos Forenses donde el porcentaje de mayores de 50 años alcanza el 66,66 %.

El envejecimiento se produce en todos los cuerpos, a excepción del cuerpo de Personal de Laboratorio cuyo número (8 personas) no es significativo.

Respecto de la variable sexo, la plantilla de personal funcionarial al servicio de la Administración de Justicia ha mantenido la proporción de la presencia de hombres y mujeres, de tal forma que, en los tres últimos años las mujeres han ocupado entre el 71,74 % y el 71,78 % de la plantilla y los hombres entre el 28,26 % y el 28,22 % (años 2014 y 2016 respectivamente). Resulta curioso que en el año 2013, año en el que la plantilla sufrió la mayor reducción de puestos, la representación de la mujer cayó casi 4 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres subió en 3. En datos absolutos, la plantilla de mujeres en ese año era de 3.142 (respecto de 3146 el año anterior). La plantilla de hombres era de 1.254 (respecto de 1.288 en 2012). Es decir, disminuyó en 4 puestos los de las mujeres y 34 los de los hombres. Sin embargo, la mujer pierde representación. Una explicación, podía ser que la disminución de la tasa de reposición afectara al colectivo de las mujeres.

En todos los cuerpos el numero de mujeres es mayor al de hombres. Principalmente la presencia femenina destaca en los puestos correspondientes al cuerpo general de Tramitación Procesal (78,59 %) y al cuerpo específico de Personal de Laboratorio (75 %). Los puestos de Tramitación Procesal son los puestos de cualificación intermedia. Respecto del Personal de Laboratorio, no consta la cualificación. Al ser una muestra tan pequeña (8 personas), debería de estudiarse la cualificación del puesto.

En el cuerpo de Gestión Procesal, o el de mayor cualificación en los cuerpos generales, la representación de mujeres está sobre 66 %. En el de Auxilio judicial, el de menor cualificación y responsabilidad de la escala, la representación es de 64,20 %. Ambas cifras están más aproximadas al principio de presencia equilibrada (60/40 %).

Sólo en el Grupo A de Médicos Forenses, la presencia de hombres y mujeres responde a la representación paritaria oscilando entre el 51 % (año 2014) y el 55 % (año 2013).

Las proporciones se mantienen a lo largo de todo el período. Resulta pues de interés conocer la distribución de la variable sexo en la reposición de efectivos en cada uno de los cuerpos. Así como también, en los puestos de mayor responsabilidad.

En el año 2016, el 65,85 % de la masa salarial es para mujeres pese a que suponen el 71,78 % de la plantilla. El sueldo medio anual de una mujer fue de 29.345,51 euros. El de un hombre fue de 31.559,0039 euros. Es decir, existe una diferencia anual en perjuicio de las mujeres de 2.213,49 euros (excepto en el cuerpo de Médicos Forenses, donde las mujeres ganan 1.056,75 euros. Es especialmente significativa la diferencia en el caso del Personal de Laboratorio y del cuerpo general de Gestión Procesal. En el primero, la diferencia alcanza 5.704,18 euros (es decir, un 17,42 % más). En el caso del cuerpo de Gestión la diferencia es de

2.315,99 euros (6,84 %), aunque proporcionalmente aún es mayor en el cuerpo de auxilio donde alcanza una diferencia porcentual anual de 8,11 %.

Los conceptos retributivos en el caso de la Administración Pública son iguales para los dos sexos. Además, en el cuerpo de Tramitación Procesal, donde esta especialmente sobrerepresentada la mujer, es donde la diferencia salarial es menor 805,04 euros/año (2,71 %). Por tanto, las diferencias solo puede venir de conceptos retributivos variables como puede ser tipo de puesto, antigüedad en el mismo, indemnizaciones por guardia o reducciones de jornada. Por tanto, en las bases de registro de datos serán variables a tener en cuenta con la segregación por sexo.

Al respecto, los datos obtenidos evidencia que las reducciones de jornada afectan especialmente a la mujer. En el caso de solicitudes por motivo de cuidado de familiar y guarda legal, el 100 % fueron realizadas por mujeres. En caso de enfermedad, el 80,34 fueron solicitadas por mujeres y el 19,65 % por hombres. Por tanto, resultará útil profundizar en la vigilancia de la salud del personal y evaluar la posible existencia de factores de riesgo desde una perspectiva de género.

Respecto de las Comisiones de Servicio, al 1,40 % de los hombres le fue concedida una comisión de servicio, respecto del 1,01 % a las mujeres. En ello debe influir los criterios de preferencia de la Instrucción de la DGJ sobre provisión de puestos de trabajo mediante comisiones de servicio de noviembre de 2016. Estos son el mejor puesto en el escalafón, ser víctima de violencia de género o disponer de un informe favorable del servicio de prevención, a excepción de aquellos casos en que, a discreción de la Administración, son de aplicación las circunstancias personales acreditadas. Resulta pues de interés, conocer los criterios que influyen en la concesión de las comisiones en función de la variable sexo especialmente los que sean por motivo de salud y circunstancias relacionadas con el cuidado de familiar.

Respecto de los datos por provincias, en el año 2016, en la provincia de Valencia se concentra el 53,43 % de la plantilla, en Alicante el 35,32 % y en Castellón, el 11,25 %. La representación de la mujer es especialmente alta en Castellón, donde alcanza el 74,71 %. Respecto de la edad, en Valencia, los mayores de 50 años son el 62,22 % de la plantilla. En total, en toda la Comunitat, hay 10 personas con una edad inferior a los 29 años, 8 de las cuales están en Alicante y solo 2 en Valencia. Respecto al sexo, 8 son mujeres y 2 son hombres (los dos son de Alicante). Y solamente una mujer es interina, el resto son titulares.

Por último, la tasa de interinos es especialmente alta en Castellón, donde alcanza el 43 %. En Valencia es del 12,36 %.

Respecto de la edad, el 37,07 % del personal interino es mayor de 50 años. La edad es especialmente elevada en la provincia de Valencia, donde la edad superior a los 50 años alcanza al 40,40 % de la plantilla.

Resulta especialmente significativa la precariedad de las mujeres del cuerpo de Personal de Laboratorio. De un total de 8 puestos, 6 son personal interino. Todos ellos son puestos cubiertos por mujeres. Por otro lado, llama la atención la edad. Pues todo el personal es mayor de 40 años. Concretamente, en Alicante hay una mujer interina en la franja de edad de 50-60 años. En Valencia, 5 personas se encuentran en la franja de edad de mayor de 40 años, 1 persona en la de mayor de 50 años y una persona en la franja de edad de 60.

Del análisis objetivo y cuantitativo realizado y la valoración de los datos obtenidos, a partir de los elementos disponibles, se han obtenido una serie de indicadores que nos permitirán, por una parte profundizar en el diagnóstico acercándolo lo más posible a la realidad con las herramientas tecnológicas disponibles y, por otra, posibilitar la evaluación del impacto de las actividades y acciones que en este I Plan de Igualdad de Justicia de mujeres y hombres se incluyen.

5.- OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Responder en particular a **un objetivo fundamental**:

Alcanzar la plena igualdad de trato y oportunidades de entre mujeres y hombres, así como la remoción de cualquier tipo de discriminación que pueda existir en el ámbito laboral y profesional de las empleadas y empleados públicos del Ministerio de Justicia transferido a la Generalitat Valenciana.

Objetivos específicos:

1. Incorporar en la gestión de recursos humanos, así como en los procedimientos y actuaciones de la Administración de Justicia el principio de igualdad.

2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos y mesas de negociación colectiva, así como en los diferentes órganos colegiados de participación y representación .

3. Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la ocupación pública y en la promoción y carrera profesional y fomentar la paridad en la distribución por sexos en los cuerpos de la Administración de Justicia.

4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de los funcionarios y funcionarias de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia .

5. Fomentar la formación en igualdad y en prevención de violencia de género, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

6. Detectar, combatir y erradicar de forma prioritaria las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y acoso por razón de género, orientación sexual e identidad de género, proporcionando protección efectiva.

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

8. Promocionar la salud laboral desde una perspectiva de género en el ámbito del presente plan.

9.- Se impulsarán medidas para garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad.

6. ACCIONES Y MEDIDAS. CALENDARIO DE APLICACIÓN

1).- Incorporar en la gestión de recursos humanos, así como en los procedimientos y actuaciones de la Administración de Justicia el principio de igualdad

Medida 1.1.-Se revisarán y adecuarán las herramientas, los registros y bases de datos para poder explotar de forma desagregada por sexo todos los datos relativos al personal

- Temporización: Cuando esté disponible la nueva aplicación informática de gestión de recursos humanos.
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: número y tipo de indicador adoptados en la aplicación de la gestión de personal referidas a políticas de igualdad.

Medida 1.2.-Revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo para eliminar sesgos de género

- Temporización: Cuando esté disponible la nueva aplicación informática de gestión de recursos humanos.
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: número de puestos de trabajo cuya denominación haya precisado adaptación.

Medida 1.3.- Elaboración de informes de impacto de género en las disposiciones y normas relativas al personal

- Temporización: Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: número de informes solicitados por la Comisión de Seguimiento. Número de informes emitidos.

Medida 1.4.- Recoger de forma periódica la opinión y grado de satisfacción de la plantilla en relación a la igualdad

- Temporización: Anualmente
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Número de consultas elaboradas.

2).- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos y mesas de negociación colectiva, así como en los diferentes órganos colegiados de participación y representación .

Medida 2.1 La Administración designará sus representantes en órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales e internacionales, de acuerdo con el principio

equilibrado de mujeres y hombres, excepto por razones fundadas y objetivas y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores:% de mujeres y de hombres del total nombrados en órganos colegiados / % de mujeres y hombres en cargos de presidencia y secretaría de los mismos.

Medida 2.2 Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto por parte de la representación de la Administración como por parte de las organizaciones sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas, excepto por razones fundadas y objetivas y siempre que, como en el caso anterior, no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia y organizaciones sindicales
- Indicadores % de mujeres y de hombres del total de nombramientos en los diferentes órganos de negociación por cada parte

3).- Promover la igualdad entre hombre y mujeres en el acceso a la ocupación pública y en la promoción y carrera profesional de la mujer y fomentar la paridad en la distribución por sexos en los cuerpos de la Administración de Justicia.

Medida 3.1 La composición de los tribunales (tribunal calificador único, tribunales delegados, unidades de colaboración), comisiones de valoración y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que eso no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

- Temporización: inmediata
- Responsable Dirección General de Justicia
- Indicadores: % mujeres en los tribunales y órganos de selección

Medida 3.2 En las convocatorias se hará constar expresamente tener en consideración el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre por lo que se refiere la provisión y promoción de los puestos de trabajo, en cumplimiento de la legislación vigente. Y los tribunales velarán por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

- Temporización: inmediata
- Responsable Dirección General de Justicia
  Indicadores :Adaptación de la norma. % de convocatorias que la incluyan.

Medida 3.3- En la tramitación de concursos para la provisión de puestos de trabajo catalogados como singularizados en la relación de puestos de trabajo se incluirá una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infra-representadas en el tipo de puesto al que se opta.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de justicia
- Indicadores Adaptación de la norma. % de convocatorias que la incluyan.
- Nº de veces que se ha aplicado la cláusula.

Medida 3.4 Observar que en los temarios de los procesos selectivos que se convoquen se incluyan las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

- Temporización: Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Observar la adaptación de la normativa

Medida 3.5 Se revisará la documentación relacionada con los procesos de provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo) con el fin de que sean incluidas las medidas recogidas en el presente plan, adaptándola en caso necesario.

- Temporización: Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Observar el cumplimiento de la normativa

Medida 3.6 Se instará al cumplimiento del 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.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: número de mujeres y hombres que ocupan los puestos de libre designación.

Medida 3.7. Garantizar la aplicación de las medidas necesarias en los procesos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: número y porcentaje de puestos en los que se ha aplicado la medida

Medida 3.8. Las trabajadoras que formando parte de una bolsa de empleo temporal sean llamadas para la adjudicación de una plaza vacante o contrato y estén en las primeras seis semanas obligatorias de la licencia por maternidad, podrán solicitar la reserva del correspondiente puesto de trabajo, hasta que éstas finalicen. La resolución denegatoria será motivada, según las necesidades del servicio.

- Temporización : inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Verificar la incorporación de la medida en la normativa de bolsas de empleo temporal.
- Nº de trabajadoras que se acogen a esta posibilidad.

4).-Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral , eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de los funcionarios y funcionarias de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia .

Medida 4.1 Proceder a la recuperación del permiso por matrimonio o unión de hecho.

- Temporización : 6 meses
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Verificar la incorporación de la medida en la normativa.

Medida 4.2 Fomentar la igualdad y el ejercicio corresponsable, entre ambos sexos, en la atención de las cargas familiares, a través de acciones de formación y a través de la Conselleria que ostente las competencias en materia de igualdad, mediante campañas de información y sensibilización dirigidas a todo el personal empleado público sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.

- Temporización: una al año.
- Responsable Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
- Indicadores Nº campañas realizadas

Medida 4.3 En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, valorándose si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de atención del servicio público, para lo cual se podrá hacer uso del cupo de plazas que la administración se reserva para este tipo de situaciones.

- Temporización : inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Nº de adscripciones provisionales y comisiones de servicio formalizadas según esta medida segregados por sexo, órgano en el que trabajan, cuerpo al que pertenecen.
  Nº de solicitudes de agrupación familiar tramitadas y concedidas

Medida 4.4 Actualización y difusión de una "Guía de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración de Justicia en la Comunidad Valenciana" para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos,

permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

- Temporización: seis meses
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Verificar la elaboración de la guía conforme al objetivo

Medida 4.5 Estudiar medidas en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral que permitan la atención a familiares de segundo grado.

- Temporización : anualmente
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores : Medidas propuestas y adoptadas, número de personas solicitantes, desagregado por sexos, órgano en el que trabajan, cuerpo al que pertenecen.

Medida 4.6 Se promoverá que todos los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.

- Temporización : inmediata
- Responsable Dirección General de Justicia
- Indicadores: Medidas propuestas, número de personas solicitantes, desagregado por sexos, órgano en el que trabajan, cuerpo al que pertenecen.

Medida 4.7 Se informará periódicamente, sobre los cursos de formación ofertados, a aquellas personas en situación de excedencia, permisos por motivo de conciliación, maternidad o lactancia, especialmente ante su reincorporación al puesto de trabajo.

- Temporización: inmediata
- Responsable Dirección General de Función Pública (IVAP) y D.G. de Justicia
- Indicadores Nº de personas informadas

Medida 4.8 Las medidas incluidas en este Objetivo, no contempladas en la normativa vigente pero que puedan afectar a la misma, se incorporarán progresivamente a las disposiciones que puedan ser aprobadas en esta materia.

- Temporización: inmediata
- Responsable :Dirección General de Justicia
- Indicadores :Verificar el nº adaptaciones realizadas de la normativa

Medida 4.9 Promover la igualdad en el reconocimiento de derechos de las excedencias por cuidado de un familiar a la excedencia por cuidado de hijos.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Función Pública y D.G. de Justicia
- Indicadores : Medidas impulsadas

5).-Fomentar la formación en igualdad y en prevención de violencia de género, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Medida 5.1 Incluir en los planes de formación cursos sobre políticas de igualdad, lenguaje sexista, acoso sexual y por razón de género y violencia de género en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo singularizados y/o cuerpos especiales, así como la- capacitación en el manejo de los instrumentos y herramientas que permitan la incorporación de la transversalidad de género .

- Temporización: anualmente
- Responsable: Dirección General de Justicia e IVAP
- Indicadores Nº de acciones programadas en dicha materia

Medida 5.2. Previamente a la realización de cualquier curso impartido, será obligatorio el acceso a un contenido básico en materia de igualdad. El cual solo sera exigible una vez, dándose por realizado en los sucesivos cursos que realicen.

- Temporización: seis meses
- Responsable: D.G. de Justicia
- Indicadores Nº de cursos que han incorporado este acceso

Medida 5.3. Fomentar entre todo el personal de la Administración de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Valenciana la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en lo relativo a la promoción profesional y provisión de puestos de trabajo singularizados y/o de puestos para el personal de los cuerpos especiales.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Adaptar la normativa.
- Nº de convocatorias que incluyen la realización del curso como mérito.
- Nª de cursos impartidos en materia de igualdad.

Medida 5.4.. Todas las personas que ocupen puestos relacionados con la gestión de personal o comisiones de valoración, deberán acreditar y/o realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

- Temporización: un año
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Nº de personas que forman parte de comisiones de valoración.
- Nº de personas que ocupan puestos en materia de personal.
- Nº de esas personas que han recibido el curso.

Medida 5.5 El organismo competente deberá divulgar y difundir el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres en *la Administración de Justicia*, para el pleno conocimiento de su personal.

- Temporización: inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Nº de circulares informativas remitidas y diseño página web

6).-Detectar, combatir y erradicar de forma prioritaria las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y acoso por razón de género, orientación sexual e identidad de género.

Medida 6.1. Se realizará un protocolo de prevención y actuación al que se dará máxima difusión, para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.

- Temporización: Finales año 2018.
- Responsable. Dirección General de Justicia e INVASSAT
- Indicadores Verificación de la realización del Protocolo
- Nº de acciones de difusión del mismo realizadas

Medida 6.2. Todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deberán ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

- Temporización:Inmediata tras la aprobación del Protocolo
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Nº de actuaciones tramitadas en relación con las medidas citadas y plazos en su tramitación.

Medida 6.3. Se incorporarán en la correspondiente normativa reguladora, las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.

- Temporización: Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores Adaptación de la normativa aplicable

Medida 6.4. Ante un traslado de centro por violencia de género, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, mientras persista la circunstancia que lo ha ocasionado.

- Temporización: Inmediata
- Responsable Dirección General de Justicia
- Indicadores: Adaptación de la normativa aplicable

Medida 6.5. Se establecerán convenios con las Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, y con el sector público autonómico dependiente para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

- Temporización: Durante toda la vigencia del Plan
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Nº de Convenios suscritos

Medida 6.6. Se divulgarán entre la plantilla, los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana .

- Temporización:Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia y Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
- Indicadores: Nº de acciones divulgativas.
- Tipos de acciones divulgativas (folletos, página web…)

Medida 6.7. Se diseñarán acciones de sensibilización de manera permanente contra la violencia sobre las mujeres.

- Temporización: Anual
- Responsable: Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
- Indicadores Nº de acciones de sensibilización realizadas

Medida 6.8. Adecuación del Protocolo que aborde de forma diferenciada los procedimientos a utilizar para hacer frente al acoso laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

- Temporización: Inmediata, tras la aprobación de los Protocolos.
- Responsable: INVASSAT y Dirección General de Justicia
- Indicadores Verificar la elaboración del Protocolo

Medida 6.9. Elaborar estudios que visibilicen la incidencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Administración de Justicia.

- Temporización: Anual
- Responsable Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género
- Indicadores Informe anual

Medida 6.10. Realizar una campaña para la difusión del referido Protocolo a través de todos los medios posibles.

- Temporización: Inmediata

- Responsable INVASSAT, Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y Dirección General de Función Pública
- Indicadores Nº de acciones de difusión realizadas.

Medida 6.11. Incluir en el Plan de Formación, contenidos sobre prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

- Temporización: Anualmente
- Responsable: IVAP y Dirección General de Justicia
- Indicadores: Nº de jornadas formativas realizadas en dicha materia y nº de personas asistentes.

Medida 6.12. Deberá elaborarse un Manual de Acogida que incluya un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

- Temporización: Cuando se elabore el Manual de Acogida
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Verificar que el Manual de Acogida se incluye dicho apartado .

Medida 6.13. Durante la tramitación del procedimiento y hasta su resolución se considerarán justificadas las faltas de asistencia al trabajo si fueran necesarias para garantizar la seguridad de la interesada.

- Temporización : Inmediata
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Verificar la incorporación de la medida en la normativa.

7).-Fomentar la comunicación en igualdad, mediante lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y con la ciudadanía, realizando las correspondientes recomendaciones cuando sea necesario.

Medida 7.1. La Administración de la Generalitat pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o Web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual. Evaluar el lenguaje sexista utilizado en los documentos o formularios en el ámbito de la Administración de Justicia, modificando o creando documentos con lenguaje no sexista.

- Temporización: Inmediata
- Responsable Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género , Comisión de Seguimiento y Dirección General de Justicia.
- Indicadores Nº de acciones de difusión y sensibilización realizadas

Medida 7.2. Se garantizará en la publicidad institucional de la Administración de Justicia de la Generalitat la imagen de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos en relación a su presencia social y económica.

- Temporización: Inmediato
- Responsable Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y D.G. de Justicia
- Indicadores Informe anual

Medida 7.3. Se cuidará especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infra-representada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.

- Temporización: Inmediato
- Responsable Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género y D.G. de Justicia
- Indicadores Informe anual

Medida 7.4. Se habilitará un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.

- Temporización: Inmediato
- Responsable D.G. de Justicia
- Indicadores Informe anual

8).-Promocionar la salud laboral desde una perspectiva de género en el ámbito del presente plan.

Medida 8.1. Analizar el estado de salud del personal empleado público de la Administración de Justicia.

- Temporización: protocolos médicos sanitarios.
- Responsable : Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Indicadores: Nº exámenes de salud realizados.

Medida 8.2. Fomentar medidas de promoción de la salud considerando los factores de riesgo por razón de género, para evitar el envejecimiento precoz.

- Temporización: Según planificación de la vigilancia de la salud.
- Responsable: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Indicadores: Nº de actuaciones de promoción

Medida 8.3. Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales, detectando los factores determinantes desde la perspectiva de género (conciliación de la vida familiar y/o profesional, doble presencia…).

- Temporización: Según establece la normativa y la programación anual del SPRL o a requerimiento.
- Responsable: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Nº de evaluaciones de riesgos psicosociales.

Medida 8.4. Participación en la elaboración de protocolos para la prevención de conductas indeseables e inaceptables , acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio (Acoso Laboral).

- Temporización: Plazo establecido en el Acuerdo de Legislatura.
- Responsable: D.G. de Justicia, Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, Organizaciones Sindicales, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT). y responsables de la Administración General Estado del sector Justicia.
- Nº de protocolos.

Medida 8.5. Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos derivados de la vigilancia de la salud del personal empleado público por razón de sexo de la Administración de Justicia de la Generalitat.

- Temporización : Al finalizar la vigilancia de la salud.
- Responsable : Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Grado de cumplimiento del análisis epidemiológico.

Medida 8.6. Promover la realización de una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia, así como la elaboración de un listado de puestos de trabajo con riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

- Temporización : Anual
- Responsable : Consellerias con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Indicadores Informe anual

Medida 8.7. Implantar las acciones preventivas derivadas de la evaluación de riesgos de tipo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que pueden derivarse de la doble presencia (compatibilidad de la vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.

- Temporización: Tras la planificación de la actividad preventiva.
- Responsables: Unidad u organismo competente de la ejecución de medidas.
- Nº de acciones preventivas realizadas

Medida 8.8. Elaborar procedimientos específicos que contemplen y faciliten la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo o período de lactancia, sin que suponga merma económica para las funcionarias de la Administración de Justicia, incluyendo las situaciones de riesgo enumeradas en el apartado 8.6.

- Temporización: Inmediato
- Responsable: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT) , la Dirección General de Justicia y la Dirección General de Función Pública.
- Nº de procedimientos elaborados especificando cuántos de ellos se refieren a puestos de atención continuada y directa

Medida 8.9. Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención .

- Temporización: Inmediata
- Responsable Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT)
- Indicadores Nº de adecuaciones realizadas

Medida 8.10. Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género. A tal efecto se llevarán a cabo las acciones formativas necesarias comenzando por los cuadros intermedios y delegadas y delegados de Prevención en Comités de Seguridad en sesiones conjuntas con participación sindical.

- Temporización: En el siguiente Plan de Formación del IVAP
- Responsable: Dirección General de Justicia,(IVAP).
- Nº de acciones formativas realizadas en tal materia
- Nº de personas formadas especificando el número de miembros de Comités de Seguridad

Medida 8.11. Analizar las necesidades formativas del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo para su remisión a los órganos formadores.

- Temporización: Anual
- Responsable: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).
- Indicadores : N.º Informes.

9.- Se impulsarán medidas para garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad.

Medida 9.1- Se facilitará que las funcionarias destinadas en órganos judiciales con servicio de guardia, sigan percibiendo las retribuciones correspondientes a las guardias obligatorias que han dejado de realizar durante la incapacidad temporal relativa a riesgo en el embarazo, permiso por parto y permiso por lactancia.
Para ello se tomará como referencia el certificado expedido por el Letrado de la Administración de Justicia de las guardias efectivamente realizadas en el último año.
Con el objeto de fomentar la corresponsabilidad, esta medida será de aplicación, igualmente a los hombres que estén disfrutando del permiso por paternidad y/o del permiso por lactancia.

- Temporización: 6 meses
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores : Adaptación de la normativa aplicable, solicitudes cursadas y aceptadas.

Medida 9.2. Los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género nunca podrán suponer merma económica para la funcionaria afectada mientras persista tal situación .

- Temporización: 6 meses
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores :Adaptación de la normativa aplicable.
  Nº de cambios de puesto de trabajo solicitados y nº de cambios concedidos.

Medida 9.3.- Se instará la modificación de la normativa vigente a fin de que las reducciones de jornada de las funcionarias víctimas de violencia de género no supongan merma alguna de retribuciones, mientras persista tal situación.

- Temporización : 6 meses
- Responsable: Dirección General de Justicia
- Indicadores: Verificar la incorporación de la medida en la normativa.

7.-COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE JUSTICIA

A) Composición

Para el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad del Personal al servicio de la Administración de Justicia transferido a la Generalitat Valenciana se constituirá, por Resolución de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas democráticas y Libertades Públicas, una Comisión de Seguimiento cuya misión será velar por evitar la discriminación por razón de sexo, controlar, vigilar y poder elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas. La Comisión estará compuesta por representantes de la Administración y de las fuerzas sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Justicia, así como los restantes organismos implicados en el cumplimiento del Plan.
La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros y sus respectivos suplentes:

1. Persona responsable de la Dirección General de Justicia con competencias en materia de recursos humanos.

2. Persona responsable de la Unidad de Igualdad de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

3. Tres miembros propuestos por la Dirección General competente en materia de Justicia, de los cuales uno actuará como presidente y otro como secretario.

4. Un representante por cada una de las organizaciones sindicales con representación en la mes sectorial de Justicia.

La Comisión, en su funcionamiento se regirá por lo establecido en el Capítulo II, Sección 3ª, Título Preliminar Ley 40/2015, 1 octubre de Régimen Jurídico Sector Público.
En el plazo de un mes tras la publicación del presente Plan, se procederá a la constitución de la Comisión de Seguimiento.
Asimismo, la Comisión podrá ser consultada y emitir propuestas acerca de las cuestiones que pudiera suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del I Plan de Igualdad.

B) Funciones

1. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
La administración deberá facilitar información por escrito sobre la puesta en marcha y desarrollo de cada una de las medidas del presente plan.

2. Informar en la elaboración y, en su caso, modificación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y violencia de género.

3. Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se hayan dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado.
A estos efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.

5. Proponer a la Mesa de Negociación competente cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de la evaluación del presente Plan de Igualdad.

6. Realizar estudios sobre la igualdad en la Administración de Justicia.

7. Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

8- Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a pública, a los que sea de aplicación el Plan, que podrán hacer llegar a esta comisión las cuestiones que les surjan por medio de la/os miembros de esta comisión o a través de las Juntas de Personal u órganos de representación sindical.

9. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores de la Administración de Justicia.

10.Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento , vigilancia, control, interpretación y desarrollo del I Plan de Igualdad de Justicia.

C) Funcionamiento

Las reuniones se celebrarán, con carácter ordinario, al menos una vez cada 3 meses.
De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de quince días de antelación.

Las partes que constituyen esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de personas con especial conocimiento en la materia de que se trate, si así lo consideran necesario.

De las reuniones celebradas, se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Quienes integren la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones.

8.- VIGENCIA DEL PLAN

La duración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de aplicación a los cuerpos funcionariales al servicio de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana es de tres años contados a partir del día siguiente al de su aprobación.