



INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

El presente informe se emite en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 a 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como medidas para promover la igualdad en la normativa, y, más en concreto, conforme al mandato del primer párrafo de su artículo 19, que dispone: *"Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad".*

Y para la elaboración de dicho informe, se deben cumplir las directrices aprobadas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012 *"por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres"*, mediante el procedimiento ordinario.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO

1.-Denominación del proyecto de norma:

Se trata de un anteproyecto de ley, cuya denominación es "Ley por la que se regulan los cuerpos y las escalas de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi".

2.- Departamento y Dirección que lo promueve:

Dirección de Función Pública dentro del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

3.- Otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV de 28 de julio), modificada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre.

Ley 1/2004 de 25 de febrero de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos

Ley 1/1996, de 3 de abril, de gestión de empresas (BOPV de 22 de abril de 1995) modificada por Ley 5/2016, de 21 de abril, por el que se crea una escala de emergencias.

Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas

Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión

de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas, modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre.

Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

4.- Objetivos generales del proyecto de norma:

Objeto principal de la regulación:

El objeto es regular los cuerpos y las escalas del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Otros objetivos:

- Definición de escalas preferentes y escalas secundarias a los efectos de la provisión de puestos de trabajo
- Integración del personal funcionario en los cuerpos y escalas
- Adscripción de los puestos de trabajo a los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación
- Autorizar a la Viceconsejería competente en materia de empleo público a adecuar las bolsas de empleo temporal existentes a los nuevos cuerpos y escalas creados en la misma.
- Llevar a cabo un proceso de racionalización y modernización de la Administración pública vasca.
- Adaptar la normativa autonómica al nuevo marco normativo básico establecido por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y refundido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Actualizar los perfiles profesionales de determinados puestos de trabajo
- Adaptación de los grupos y subgrupos a las nuevas titulaciones creadas

5.- Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

La norma no contempla unos objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres. En todo caso, la finalidad es dirigir la administración pública de tal modo que su finalidad sea la prestación de los servicios públicos que la ciudadanía demanda, cumpliendo con objetividad y profesionalidad los intereses generales, por lo cual pueden trasponerse los principios y criterios de actuación, recogidos en el anteproyecto de ley de empleo público vasco, que se sustentan en la eficacia, igualdad de trato y transparencia en la gestión de los recursos públicos:

- a. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional
- b. Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, principios que se garantizarán a través de la inamovilidad del personal empleado público que disponga de la condición de personal funcionario/a de carrera.
- c. Sometimiento pleno a la ley y al derecho
- d. Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales
- e. Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.
- f. Desarrollo y cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño de

- un puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.
- g. Eficiencia y transparencia en la gestión
- h. Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalidad organizativa

Resulta evidente que cuanto más transparente es la actuación de una administración y más objetivos son sus procedimientos es mayor la garantía de que se respetará el principio de igualdad de trato.

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

6.- ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?

Como ya hemos reflejado, el propio Gobierno Vasco cuando aprueba el Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020), se compromete a avanzar en una administración eficaz y transparente, que lleve a cabo una gestión moderna y responsable de los recursos públicos.

En este punto 6 describiremos de forma genérica las diferencias entre mujeres y hombres en el Sector Público de la CAE.

La información que se traslada son datos obtenidos a fecha 1 de julio de 2019. En ella solo se ha tenido en cuenta al personal funcionario de carrera y funcionario interino, quedando fuera el personal laboral, fijo o temporal, el personal eventual y el personal alto cargo. Por disponibilidad de la información se han obtenido los datos del personal adscrito a la administración general y a sus Organismos autónomos, quedando fuera el personal adscrito a los entes públicos de derecho privado. Las sociedades públicas quedan fuera por estar fuera del ámbito subjetivo. Se han utilizado como datos el personal que, a fecha de 1 de julio de 2019, se encontraba percibiendo su salario a cargo de esta Administración, por lo tanto, personal funcionario de carrera o interino en situación de servicio activo. Se incluye el personal que se encontraba en excedencia con reserva de puesto, pero queda excluido el personal en situación administrativa de servicios especiales, a pesar de que mantenga reserva de puesto. La inclusión del personal en excedencia con reserva de puesto, es debido a que estas situaciones administrativas reflejan las peticiones de excedencia por cuidado de familiares, la excedencia por razón de violencia de género y la excedencia por razón de violencia terrorista. En el supuesto de que una persona tenga vínculo con dos puestos distintos, por ejemplo, el de titular y el que ocupa en comisión de servicios, la referencia cogida es la del puesto del que percibe sus retribuciones.

Los datos extraídos se encuentran recogidos en los anexos que se añaden al final de la memoria.

Como puede observarse, el personal funcionario de carrera e interino suman un total de 5880 personas, de las cuales el 64,59% son mujeres y el 35,40% son hombres. En consecuencia, la mujer tendría que estar representada en todos los aspectos, con este porcentaje, para que exista una auténtica paridad.

De los datos obtenidos del personal funcionario de carrera y funcionario interino a fecha 1 de julio de 2019, se aprecia, según las tablas de personal por grupo de titulación, que:

De las funcionarias interinas, aproximadamente el 63,56% ocupan puestos de personal técnico, el 76,46 % puestos administrativos y auxiliares y un 49,35% puestos de subalterno.

De las funcionarias de carrera aproximadamente el 51,41% ocupan puestos de personal técnico, el 70,30% puestos administrativos y auxiliares y un 35,90% puestos de subalterno.

Como puede observarse, si bien es abrumador el predominio del personal femenino en puestos administrativos y auxiliares y el predominio del personal masculino en el grupo de Subalternos, la diferencia entre los distintos grupos, va disminuyendo y tendiendo a igualarse, sobretodo en el grupo de técnicos.

7.- ¿Se prevé que la futura norma produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?

La regulación que se pretende afectará al conjunto de ciudadanas y ciudadanos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en la medida en que refleja en una estructura de cuerpos, escalas y especialidades los diferentes perfiles profesionales para clarificar el escenario de acceso y promoción a la Función Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Las titulaciones requeridas son de acceso general a la ciudadanía, por lo que no puede considerarse un elemento restrictivo para acceder a una escala u otra, que limite la participación de las mujeres.

Por otra parte, respecto a los cuerpos y escalas concretas creadas no se consideran elementos que incidan de forma negativa en las personas por su condición de mujer.

Respecto a las titulaciones académicas oficiales, se valoran como mérito las titulaciones que están directamente relacionadas con las funciones y tareas de los cuerpos y escalas creadas, siendo el único criterio posible a aplicar teniendo en cuenta los principios de mérito y capacidad a los que se encuentra sometida la Administración.

Estos requisitos son de acceso general para el personal funcionario de carrera o funcionario interino.

En todo caso, es preciso señalar que el Anteproyecto no introduce discriminación alguna por razón de sexo, por lo que la mayor o menor incidencia en el número de personas de distintos sexos que pueden verse beneficiadas por las actuaciones previstas en la norma vendrá únicamente determinada por criterios objetivos.

8.- ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito?

Respecto al número de personas que han tomado parte en la elaboración de la norma

El equipo director está formado por 3 hombres y una mujer: el Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno, el Viceconsejero de Función Pública, el Director de

Función Pública y la Directora de Relaciones Laborales.

En el procedimiento previo para elaborar el texto, ha participado personal del Servicio de Provisión y Selección de la Dirección de Función Pública (1 mujer) y del Servicio de Recursos Humanos (2 mujeres y un hombre), del servicio de planificación y organización (2 mujeres) y del servicio de asesoría jurídica (1 mujer).

Analizando los datos mencionados han participado 11 personas, de las cuales 4 hombres (36,36%) y 7 mujeres (63,63%). En la toma de decisiones ha tomado parte una representación similar a la de la presencia de cada sexo en el ámbito de la Administración de la CAE.

Si queremos atinar aún más el dato, analizando el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos del grupo A, subgrupo A1, (Tabla por grupo de titulación), el porcentaje de mujeres que ocupa estos puestos en la Administración General ronda 59,24% de mujeres frente a 40,76% de hombres, por tanto, la representatividad de las mujeres técnicas en la elaboración de la norma superaría en 4,39 puntos a la de su representatividad en los puestos técnicos superiores.

En las reuniones de mesa de negociación se trataron, entre otros temas, el anteproyecto de ley por la que se regulan los cuerpos y las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se hicieron 5 reuniones y, si bien carecemos de datos con relación a una de dichas reuniones, en las otras podemos observar que, mientras en la parte de la Administración la participación es paritaria, en la parte sindical hay un predominio del género masculino. Por parte de la representación sindical tomaron parte:

- 15/04/2019 14 personas 10 hombres (71,42%) y 4 mujeres (28,57%)
- 13/06/2019 13 personas 10 hombres (76,92%) y 3 mujeres (23,07%)
- 20/06/2019 13 personas 9 hombres (69,23%) y 4 mujeres (30,76%)
- 25/06/2019 10 personas 7 hombres (70,00%) y 3 mujeres (30,00%)

Con relación a la reunión de fecha 23/05/2019 carecemos de datos en este momento

No se han previsto medidas concretas que faciliten en el futuro que en la toma de decisiones exista una representación equilibrada de mujeres y hombres o al menos una representación similar al de su presencia en el ámbito. Si bien, la actuación de la Administración al sustentarse en criterios objetivos, que se asientan mediante la aplicación de procedimientos objetivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto a efectos de proceder a la estructuración y organización de los puestos de la Administración, como a efectos de acceso al empleo público, provisión y promoción en la carrera profesional, facilita para el futuro dicha medida.

9.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?

Todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres descritos con anterioridad se caracterizan por estar impregnados por la pervivencia de valores basados en el sistema sexo-género, sistema que ubica a mujeres y hombres en diferentes esferas (público y privado), y a los que se les atribuyen diferentes valores (femeninos y masculinos), que a su vez son jerarquizados, impidiendo una participación y un acceso y control de

recursos de modo equilibrado en perjuicio generalmente de las mujeres, como se ha ido constatando a través de los datos aportados.

Esta escala de valores responde a su vez a una visión androcéntrica de la sociedad que ha dominado todas las disciplinas humanas desde sus inicios hasta nuestros días.

No se han previsto medidas concretas que contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres, si bien la actuación de la Administración se sustenta en criterios objetivos, que se asientan mediante la aplicación de procedimientos objetivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto a efectos de proceder a la estructuración y organización de los puestos de la Administración, como a efectos de acceso al empleo público, provisión y promoción en la carrera profesional.

Tal como se ha indicado no hay objetivos específicos ni medidas específicas para promover la igualdad de mujeres y hombres en este caso concreto, por lo que no es posible prever una modificación de las normas sociales o valores.

Si bien, en términos generales, se ha procurado un uso no sexista del lenguaje en la redacción del anteproyecto, conforme a lo previsto en el artículo 18 de la Ley de Igualdad para mujeres y hombres, ya que tanto el lenguaje como la imagen son importantes herramientas para el logro de la igualdad, dada su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos e imágenes.

10.- ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?

Como ya hemos mencionado en el apartado 9, el texto de la norma cumple con los mandatos recogidos en la Ley 4/2005 respecto al uso de un lenguaje no sexista en su artículo 18.4.

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Según el artículo 2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

Beneficia la igualdad entre mujeres y hombres, todas aquellas medidas que promuevan la selección por criterios objetivos, que impidan la selección personalizada, que garanticen los sistemas de provisión o las medidas que valoren, con criterios objetivos, la conducta profesional individual de cada trabajador o trabajadora. Resulta necesario el desarrollo y ejercicio de sistemas que posibiliten la igualdad en la movilidad, igualdad en el acceso a la formación y a la promoción de la carrera profesional. Todas estas medidas repercuten de manera directa en materia retributiva, ya que las retribuciones complementarias se vinculan con el nivel del puesto y con la evaluación del desempeño.

El análisis del puesto de trabajo, es el instrumento para concretar, con criterios de fiabilidad, objetividad y transparencia, las tareas del puesto de trabajo, así como el perfil de competencias necesarias para su correcto desempeño y del que se extrae el complemento de puesto a efectos retributivos. Todos ellos conceptos y procedimientos objetivos que garantizan un trato igual para todo el personal.

En los procesos de la Administración, las mujeres han podido acceder en condiciones de igualdad, ya que no establecen condición alguna discriminatoria por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que estos procesos dependen directamente de la titulación exigida por la normativa para el acceso a la condición de funcionario/a de carrera de un determinado cuerpo.

Asimismo, en estos procesos únicamente se tienen en cuenta criterios de mérito y capacidad. En este sentido, únicamente se valoran como mérito las titulaciones que están directamente relacionadas con las funciones y tareas de los puestos convocados y que sean de utilidad para su desempeño.

Al no producirse ningún tipo de impacto negativo en el avance hacia la igualdad, no se considera necesaria medida alguna para neutralizar los posibles impactos negativos.

No obstante, estimamos conveniente realizar un seguimiento de las consecuencias para las mujeres que se deriven del mismo, a fin de poder realizar análisis de las mismas para futuras actuaciones.

Una vez analizado la norma desde dicha perspectiva, la reflexión a la que nos lleva es que, al depender el acceso a la condición de funcionario/a de carrera de la titulación exigida para el cuerpo y escala por el que se accede, puede ocurrir que como consecuencia de la proporción de mujeres y hombres que cursan determinados estudios, sea mayor la proporción de hombres que participen en el proceso selectivo y, haya más posibilidades de que accedan a la condición de funcionario/a de carrera más hombres que mujeres, manteniendo la subrepresentación de las mujeres en determinados cuerpos. De ser así se mantendrían las desigualdades de género en cuanto a las normas sociales y valores, sobre todo a nivel educativo; sin embargo, el cambio que debería producirse excede del ámbito que nos ocupa.

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...		<i>Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.</i>
... para promover la incorporación de la perspectiva de género? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	No
	<input type="checkbox"/> incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	Sí como principio
	<input type="checkbox"/> haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	Si. Se utiliza lenguaje no sexista.
	<input type="checkbox"/> promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	No
	<input type="checkbox"/> incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	Sí incluyéndolo como criterio
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> en tribunales de selección	No
	<input type="checkbox"/> en jurados de premios	No
	<input type="checkbox"/> en órganos consultivos	No
	<input type="checkbox"/> en órganos directivos	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	No
... de acción positiva? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> para las mujeres	No
	<input type="checkbox"/> para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	
	<input type="checkbox"/> para víctimas de violencia	No
	<input type="checkbox"/> para familias monoparentales	No
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	
	<input type="checkbox"/> por edad	No
	<input type="checkbox"/> por clase social	No
	<input type="checkbox"/> por opción sexual	No
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> por discapacidad	No
	<input type="checkbox"/> por etnia y/o raza	No
	<input type="checkbox"/> por origen nacional	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	

... prohibitiva o sancionadora? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> por suceder en discriminación por razón de sexo	No
	<input type="checkbox"/> por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida...? ... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> acciones de refuerzo a la difusión	No
	<input type="checkbox"/> actuaciones de seguimiento y evaluación	No. Si bien es preciso un desarrollo reglamentario de la norma.
	<input type="checkbox"/> adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	Si. En el registro de personal se ha incluido la variable de sexo, por lo que, una vez finalizado el proceso completo se pueden realizar estadísticas con distintas variables, entre las que se incluye el sexo.
	<input type="checkbox"/> acciones de información, sensibilización y formación	No
	<input type="checkbox"/> adecuación o adopción de normas, planes o programas	No
	<input type="checkbox"/> elaboración de planes para la igualdad	No
	<input type="checkbox"/> creación de estructuras o servicios	No
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	

Fecha del Informe: En Vitoria-Gasteiz, a 24 de julio de 2019

Firma de la persona que ha realizado el informe:

Carmen Miralles Jordá
Asesora Jurídica

Firma del director o directora responsable del proyecto:

Juan M^a Barasorda Goicoechea
Director de Función Pública

Tabla por edad

Datos Sexo	Hombre				Mujer				TOTAL CARRERA	TOTAL INTERINO	TOTAL
Intervalo Edad	Func. de carrera	% Hombre carrera	Func. interino	% Hombre interino	Func. de carrera	% Mujer carrera	Func. interino	% mujer interino			
< 20											
20 - 29			43,00	40,95			62,00	59,05	0,00	105,00	105,00
30 - 39	6,00	26,09	159,00	31,67	17,00	73,91	343,00	68,33	23,00	502,00	525,00
40 - 49	75,00	35,38	388,00	30,60	137,00	64,62	880,00	69,40	212,00	1.268,00	1.480,00
50 - 59	632,00	35,01	327,00	33,00	1.173,00	64,99	664,00	67,00	1.805,00	991,00	2.796,00
60 - 70	400,00	47,85	52,00	37,68	436,00	52,15	86,00	62,32	836,00	138,00	974,00
	1113		969		1763		2035				5880

Tabla por grupo de titulación

Grupo Titulación	Sexo	Empleados		Empleadas		
		Hombre	% HOMBRE	Mujer	% MUJERES	TOTAL
A1	Subgrupo A1, Universitario grado superior. Segun respons.	805,00	40,76	1.170,00	59,24	1.975,00
A2	Subgrupo A2, Universitario grado superior. Segun respons.	234,00	41,94	324,00	58,06	558,00
C1	Subgrupo C1, Titulo bachiller o tecnico	274,00	34,08	530,00	65,92	804,00
C2	Subgrupo C2, Titulo grado educación secundaria obligatoria	373,00	20,04	1.488,00	79,96	1.861,00
E	Agrupaciones profesionales	396,00	58,06	286,00	41,94	682,00
		2.082,00		3.798,00		5.880,00

Tabla por nivel retributivo / personal funcionario de carrera

Datos Empleado - Grupo Personal	Nivel Retributivo	Empleados		Empleados		TOTAL
		Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	
Func. de carrera	0-A	18,00	62,07	11,00	37,93	29,00
Func. de carrera	14	1,00	100,00		0,00	1,00
Func. de carrera	17	7,00	100,00		0,00	7,00
Func. de carrera	20	10,00	47,62	11,00	52,38	21,00
Func. de carrera	21	1,00	50,00	1,00	50,00	2,00
Func. de carrera	22	2,00	100,00		0,00	2,00
Func. de carrera	23	1,00	100,00		0,00	1,00
Func. de carrera	I-A	104,00	73,24	38,00	26,76	142,00
Func. de carrera	I-B	31,00	50,82	30,00	49,18	61,00
Func. de carrera	II-A	17,00	28,81	42,00	71,19	59,00
Func. de carrera	II-B	71,00	51,82	66,00	48,18	137,00
Func. de carrera	II-C	6,00	37,50	10,00	62,50	16,00
Func. de carrera	III-A	39,00	50,00	39,00	50,00	78,00
Func. de carrera	III-B	78,00	45,88	92,00	54,12	170,00
Func. de carrera	III-C	117,00	44,83	144,00	55,17	261,00
Func. de carrera	IV-A	18,00	60,00	12,00	40,00	30,00
Func. de carrera	IV-B	17,00	32,08	36,00	67,92	53,00
Func. de carrera	IV-C	18,00	25,35	53,00	74,65	71,00
Func. de carrera	V-A	20,00	35,71	36,00	64,29	56,00
Func. de carrera	V-B	65,00	29,68	154,00	70,32	219,00
Func. de carrera	V-C	23,00	41,82	32,00	58,18	55,00

Func. de carrera	VI-A	59,00	21,69	213,00	78,31	272,00
Func. de carrera	VI-B	87,00	26,28	244,00	73,72	331,00
Func. de carrera	VI-C	14,00	20,00	56,00	80,00	70,00
Func. de carrera	VII-A	10,00	28,57	25,00	71,43	35,00
Func. de carrera	VII-B	81,00	20,35	317,00	79,65	398,00
Func. de carrera	VII-C	14,00	37,84	23,00	62,16	37,00
Func. de carrera	VIII-A	173,00	70,90	71,00	29,10	244,00
Func. de carrera	VIII-B	11,00	61,11	7,00	38,89	18,00
Func. de carrera		1.113,00		1.763,00		2.876,00

Tabla por nivel retributivo / personal funcionario Interino

Datos Empleado - Grupo Personal	Nivel Retributivo	Empleados		Empleados		TOTAL
		Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	
Func. interino	0-A		0,00	1,00	100,00	1,00
Func. interino	21		0,00	1,00	100,00	1,00
Func. interino	I-A	9,00	33,33	18,00	66,67	27,00
Func. interino	I-B	7,00	43,75	9,00	56,25	16,00
Func. interino	II-A	7,00	46,67	8,00	53,33	15,00
Func. interino	II-B	24,00	38,71	38,00	61,29	62,00
Func. interino	II-C	7,00	58,33	5,00	41,67	12,00
Func. interino	III-A	58,00	47,93	63,00	52,07	121,00
Func. interino	III-B	141,00	39,28	218,00	60,72	359,00
Func. interino	III-C	243,00	33,70	478,00	66,30	721,00
Func. interino	IV-A	18,00	40,91	26,00	59,09	44,00
Func. interino	IV-B	27,00	27,84	70,00	72,16	97,00
Func. interino	IV-C	23,00	25,00	69,00	75,00	92,00
Func. interino	V-A	2,00	22,22	7,00	77,78	9,00
Func. interino	V-B	28,00	28,87	69,00	71,13	97,00
Func. interino	V-C	15,00	53,57	13,00	46,43	28,00
Func. interino	VI-A	8,00	8,89	82,00	91,11	90,00
Func. interino	VI-B	39,00	25,83	112,00	74,17	151,00
Func. interino	VI-C	22,00	24,44	68,00	75,56	90,00
Func. interino	VII-A	1,00	3,45	28,00	96,55	29,00
Func. interino	VII-B	99,00	22,60	339,00	77,40	438,00
Func. interino	VII-C	39,00	19,12	165,00	80,88	204,00

Func. interino	VIII-A	134,00	50,76	130,00	49,24	264,00
Func. interino	VIII-B	15,00	53,57	13,00	46,43	28,00
Func. interino	Sin asignar	3,00	37,50	5,00	62,50	8,00
Func. interino		969		2.035,00		3.004,00

Tabla de personal funcionario de carrera por grupo de titulación

Datos personal	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL
A1	345	50,29	341	49,71	686
A2	128	46,89	145	53,11	273
C1	180	39,13	280	60,87	460
C2	219	20,26	862	79,74	1.081
E	241	64,10	135	35,90	376
TOTAL	1113		1763		2876

Tabla de personal funcionario interino por grupo de titulación

Datos personal	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL
A1	460	35,69	829	64,31	1289
A2	106	37,19	179	62,81	285
C1	94	27,33	250	72,67	344
C2	154	19,74	626	80,26	780
E	155	50,65	151	49,35	306
TOTAL	969		2.035		3.004

Tabla de Participación en las negociaciones												
	Organización Sindical								Representación Administración		Total	
Fecha reunión	ELA		LAB		CCOO		UGT					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
15/04/2019	2	1	4	0	1	1	3	2	3	2		
23/05/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13/06/2019	2	0	3	1	2	1	2	2	2	2		
20/06/2019	3	0	3	0	1	2	3	1	2	2		
25/06/2019	3	0	3	1	1	2	0	0	2	3		
TOTAL	10	1	13	1	5	6	8	5	9	9	45	22
Porcentaje	67										67,16%	32,83%