

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

9530 *Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 28 de enero de 2011, a propuesta del Vicepresidente Tercero y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, ha aprobado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta la necesidad de que el citado Plan reciba la más amplia difusión por la trascendencia que han de tener las actuaciones que en el mismo se contemplan en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, se resuelve la publicación del citado Plan que figura como anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros, así como de los seis anexos que se adjuntan al Plan.

Madrid, 20 de mayo de 2011.—La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio 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 las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo 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, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

El artículo 14 de la Constitución española de 1978, por un lado, al proclamar el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y, por otro, al consagrar en su 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, supuso un cambio radical de la situación de la mujer en la Administración Pública respecto a la derivada de la legislación preconstitucional.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron 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 establece 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.

Con esta finalidad, el Plan para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, que se aprueba en este Acuerdo, establece unos objetivos determinando aquellos que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan de estructura en cuatro ejes de actuación:

Eje 1. El Diagnóstico recoge datos, desagregados en función del variable sexo, para conocer la situación previa existente y analizar el estado actual del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que permita identificar si existe desigualdad o discriminación, utilizando como fuente el Registro Central de Personal. Para ello se han seleccionado siete áreas, respecto de las cuales el Plan aporta conclusiones: Acceso al empleo, Carrera profesional, Formación, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Situaciones de especial protección, Retribuciones, y Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado

Eje 2. Los objetivos específicos más importantes a destacar en el Plan son:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

Las Unidades de Recursos Humanos, en el plazo de un año, en cada Mesa Delegada de la Mesa General elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan, con la colaboración de las Unidades de Igualdad.

Eje 3. El Plan se dirige a la consecución de los objetivos apuntados, para lo cual se articula en torno a siete Ejes de actuación que suponen la recomendación de medidas en las áreas seleccionadas:

Acceso al empleo público: Con Inclusión de las materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.

Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Formación en la igualdad entre mujeres y hombres.

Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Analizar la posible viabilidad de una estructura de las condiciones de trabajo: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.).

Situaciones de especial protección: Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Retribuciones. Estudio de las cuantías retributivas de los complementos variables que perciben las empleadas y empleados públicos.

Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado: Fomentar e incrementar las redes internas Departamentales (Intranet) e Interdepartamentales.

Eje 4. Se establece el seguimiento del Plan que se realizará por la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General, y que la Secretaría de Estado para la Administración Pública con la colaboración de la Secretaría de Estado para la Igualdad, determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del plan.

Este Plan para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, y sus Organismos Públicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica para la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y una vez acordado por esta Comisión Técnica, el 20 de enero de 2011, ha sido ratificado formalmente por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, el día 26 de enero de 2011.

En su virtud, a iniciativa del Vicepresidente Tercero del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, el Consejo de Ministros

ACUERDA

Aprobar el «I Plan para la Igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos», que figura como anexo al presente Acuerdo.

ANEXO

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos

1. Introducción: Contexto y antecedentes.
2. Ámbito de aplicación.
3. Vigencia del Plan.
4. Diagnóstico de la situación: Resultados.
 - 4.1 Acceso al empleo público.
 - 4.2 Carrera profesional.
 - 4.3 Formación.
 - 4.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 4.5 Situaciones de especial protección.
 - 4.6 Retribuciones.
 - 4.7 Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado
5. Objetivos del Plan.
6. Ejes de actuación:
 - 6.1 Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - 6.2 Acceso al empleo público.
 - 6.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
 - 6.4 Formación en la igualdad entre mujeres y hombres.
 - 6.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 6.6 Situaciones de especial protección.
 - 6.7 Retribuciones.
 - 6.8 Medidas relativas a la igualdad en las Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.
7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan.

1. Introducción: Contexto y antecedentes

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio 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 las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

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, reconociendo 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, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra 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.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron 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 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.

Con los objetivos contenidos en este Plan y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración General del Estado pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En efecto, la Administración General del Estado puede considerarse como una de las más avanzadas instituciones de España en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en su ámbito. Así, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, represento un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Por todo ello, el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado pretende continuar y avanzar aún más en esta larga trayectoria incorporando, al mismo tiempo los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el empleo.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado, en la convicción de que

dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración General del Estado, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

2. *Ámbito de aplicación*

El presente Plan será de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

3. *Vigencia del Plan*

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella tendrá una vigencia de un año. Manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

4. *Diagnóstico de situación: Resultados*

Para poder elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado será necesario conocer la situación previa existente, con el fin de efectuar un análisis que nos permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación.

Por ello, se han recabado datos sobre la Administración General del Estado, desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la Administración General del Estado. Este análisis de situación será completado mediante la elaboración de un diagnóstico por cada uno de los Departamentos ministeriales y Organismos Públicos.

Partiendo de este análisis y de las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y las organizaciones sindicales, se considera conveniente distribuir los resultados del diagnóstico en las siguientes áreas: acceso al empleo público, carrera profesional, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y situaciones de especial protección. Además de la complejidad funcional y organizativa de la Administración General del Estado se derivan ciertas características específicas que también han sido analizadas.

Así de la información recabada del Registro Central de Personal –datos referidos a 2009– se observa que del total de efectivos existentes en la AGE, el 51,98% corresponde a mujeres y el 48,02% a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada. Esta casi paridad se mantiene respecto del personal funcionario de los Ministerios, Organismos Públicos y Áreas vinculadas, se mantiene la existencia de un número mayor de mujeres al contar con un 53,86% y con un 46,14% de hombres, en cambio al contemplar los datos referentes al personal laboral vemos que contamos con un número mayor de hombres que mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 52,47% y el de mujeres un 47,52%. (Anexo I).

Las áreas en las que se han utilizado para llevar a cabo el estudio del diagnóstico de situación son las siguientes:

4.1 Acceso al empleo público.–El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad. Así lo demuestran la paridad en el nombramiento de los órganos de selección, la inclusión en los temarios de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades y la proporcionalidad existente entre el número de aspirantes y las candidatas y candidatos que en la actualidad superan los procesos selectivos tanto por acceso libre como por promoción interna.

En este sentido, más allá de las medidas adoptadas en esta materia que han motivado los resultados actuales, es preciso incorporar otras, con objeto de mantener el alto nivel de igualdad en el acceso al empleo público conseguido en estos últimos años. (Anexo II).

4.2 Carrera profesional.—La carrera profesional está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad manifestándose fundamentalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna. Si bien los procedimientos constitucionales mencionados tienen una adecuada aplicación en este ámbito, debe prestarse especial atención a las formas de provisión y acceso de aquellos puestos y funciones más relevantes para la organización.

En este sentido, si se realiza un análisis de composición de los niveles 30, 29 y 28 de la Administración General del Estado, basándonos en el concepto de «composición equilibrada» definido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, se constata en estos niveles una mayor presencia de hombres.

Así, en el nivel 30 la presencia masculina es del 67,31% frente al 32,69% de ocupación femenina; mientras que en el nivel 29 la presencia de hombres se sitúa en el 68,88% frente a la femenina del 31,12%; y es el nivel 28 donde se produce una mayor aproximación entre la presencia de hombres y mujeres a dicha «composición equilibrada» con un 61,42% de hombres frente al 38,58% de mujeres. Por ello cabe prestar especial atención a la consecución de una «composición equilibrada» en los niveles 29 y 30, los de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro de la organización.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que el factor de desequilibrio en estos puestos tiene su origen en el acceso a la carrera administrativa y que esta disparidad se está reduciendo a medida que se incrementa la incorporación de la mujer a la función pública en el Subgrupo A1. Así, se alcanza una «composición equilibrada» en los niveles superiores de la Administración General del Estado en la franja que va hasta los 39 años, apreciándose asimismo una composición prácticamente equilibrada en el nivel 28 en el tramo de edad de 40 a 59 años. (56,5% de hombres y un 43,5% de mujeres). En sentido contrario, la disparidad aumenta a medida que aumenta la edad, alcanzando su máximo en el tramo de edad de 60 a 70 años con proporciones de aproximadamente 85% de hombres frente al 15% de mujeres en todos los niveles superiores. (Anexo III).

Por todo lo expuesto, podemos afirmar que se aprecia, con el simple devenir del paso del tiempo, una corrección de estos desequilibrios.

Continuando con el un análisis de la carrera profesional en función de las diferentes formas de provisión de puestos de trabajo, tenemos que ahondar en el concurso o la libre designación, debiendo analizarse igualmente, en términos de género el nombramiento de personal eventual de la organización.

De esta manera, según se desprende de los datos contemplados, se observa un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe mayor discrecionalidad en el nombramiento (libre designación y designación de personal eventual), con especial incidencia en los subgrupos superiores.

Así, si se toma en consideración el Subgrupo A1, se observa que en la provisión de puestos eventuales (62,38% de hombres frente a 37,62% de mujeres) o de libre designación (66,30% de hombres frente al 33,69% de mujeres) se produce un predominio masculino superior al de la composición total de este Subgrupo, que muestra una presencia del 59,09% de hombres y un 40,9% de mujeres. (Anexo III – cuadro resumen).

En relación con el Subgrupo A2, a la vista de la información recabada podemos decir que existe composición paritaria entre hombres y mujeres (50,65% de hombres y 49,34% de mujeres), y sin embargo, en la forma de provisión mediante libre designación, un 71% de los puestos son ocupados por hombres y un 29% por mujeres, detectándose por tanto un desequilibrio considerable. Sin embargo, en este ámbito, la designación de personal eventual sí muestra una composición equilibrada.

En el caso de los Subgrupos C1 y C2 respecto a las formas de acceso a través de la provisión de personal eventual y de libre designación, se evidencia un mayor acceso femenino, en ambas formas de provisión de puestos (anexo III – cuadro resumen).

Finalmente, la carrera profesional se conforma mediante la promoción interna, esto es, a través del acceso desde Subgrupos inferiores a otros superiores de la organización. En este ámbito, la proporción de acceso por promoción interna es similar a la del Subgrupo de origen, de acuerdo con la información contemplada, sin que existan desequilibrios de género significativos. Se manifiesta, en todo caso, una desviación en el caso de promoción interna al Subgrupo A1 que se encuentra en los límites de la composición equilibrada (60% de hombres, 40% de mujeres).

Por tanto, cabe deducir que en el ámbito de la promoción interna son de plena aplicación los principios de igualdad, mérito y capacidad, manifestados a través de procedimientos de acceso garantistas basados en la realización de un concurso-oposición. Se aprecia en todo caso, una mayor dificultad de acceso de las mujeres en aquellos procedimientos que requieren de mayor exigencia y dedicación en su desarrollo profesional (Subgrupo A1), por lo que deberá procederse a un análisis en profundidad de la situación, con el fin de proceder a adoptar las medidas adecuadas para evitar el mencionado desequilibrio.

Así a la vista del análisis realizado, podemos afirmar que, en términos generales, no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres, para tener que afirmar que existe discriminación, si bien hay que tener en cuenta que algunas razones socioculturales e históricas han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, se observa una cierta desigualdad en los Subgrupos A2 y A1, en especial en éste último subgrupo es donde existe mayor desequilibrio. Por ello, será preciso adoptar algunas medidas correctoras, especialmente en determinados cuerpos y escalas o en ámbitos específicos, con el fin de garantizar la efectiva igualdad.

4.3 Formación.—Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

En estos momentos, la situación existente revela una equiparación aproximada entre el número de beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas de contenido general, si bien de los datos obtenidos también se infiere que es necesario promover más actividades de formación que conecten directamente con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación. Es decir, una vez que se ha alcanzado una paridad aproximada en cuanto a número de beneficiarias y beneficiarios, se debería procurar impulsar el contenido y la periodicidad de aquellas acciones que fomenten el aprendizaje sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En este sentido, se establecerán acciones formativas periódicas relativas a la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Anexo IV).

4.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con efectos de 1 de enero de 2006, contenidas en el Acuerdo Administración-Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, que asume y profundiza el Estatuto Básico del Empleado Público, avanzando en la orientación de que las medidas de conciliación se dirigen a hombres y mujeres y tienden, además de a alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a favorecer una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

De los datos recabados puede decirse que un gran número de empleadas y empleados públicos están disfrutando de los derechos y garantías que consagró dicho plan, y como ya hemos señalado ahonda el EBEP, destacando la introducción de medidas como el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización del horario de trabajo, o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

De esta manera, se aprecia un acceso cada vez mayor de los hombres a las medidas de conciliación, destacando el hecho de que en prácticamente todas las medidas de conciliación facilitadas por la Administración General del Estado al menos cerca de un

30% de los beneficiarios de dichas ayudas son hombres, lo que redonda en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

Como ejemplo de incremento en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es destacable el incremento sustancial del 80% de permisos de paternidad concedidos por la Administración General del Estado desde su implantación en el año 2006 hasta el año 2009, constatándose como el número de hombres que acceden a este permiso ha aumentado con el transcurso del tiempo sin que se hayan producido variaciones significativas en la tasa de natalidad, lo que muestra la consolidación de estas medidas de conciliación y de corresponsabilidad entre los hombres.

Por otra parte, siguen existiendo ámbitos donde la presencia femenina es más significativa que la masculina, como en la acumulación del permiso de lactancia y maternidad, la formación durante los permisos de maternidad, la reducción de jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años, la reducción de jornada para cuidado de personas mayores o discapacitadas sin actividades retribuidas, la ampliación de 4 semanas del permiso de lactancia, la flexibilización de jornada por hijos menores de 12 años, la flexibilización de jornada por personas mayores o la reducción de jornada por guarda legal.

Entendemos que a medida que se incremente la participación masculina en las medidas de conciliación facilitadas por la Administración General del Estado, se consolidará la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. Por ello, resulta necesario incidir en estas medidas (anexo V).

4.5 Situaciones de especial protección.—La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra en su artículo 24 la movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, desarrollado por el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público. De la información disponible se desprende que estos procesos de movilidad geográfica de las empleadas víctimas de violencia de género están funcionando correctamente en la Administración General del Estado, conforme a la normativa vigente. Sin embargo, cabe incidir en medidas complementarias que aseguren un desarrollo de medidas garantistas que profundicen esta actuación, y tengan en cuenta otras posibles situaciones que merezcan especial protección, especialmente en los casos de discriminación múltiple.

4.6 Retribuciones.—Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no hay diferencias en la percepción de las cuantías.

En cuanto a la existencia de posibles diferencias de cuantía de las retribuciones complementarias hay que señalar que es necesario evaluar si la percepción de este tipo de retribuciones está produciendo diferencias entre mujeres y hombres.

Por lo que se hace preciso determinar, en todos los niveles de la Administración Pública, el número de mujeres y hombres que las perciben, así como su cuantía.

4.7 Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.—La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado requiere de una estructura organizativa y funcional estable y plenamente operativa que sirva para garantizar, promover e impulsar todas aquellas medidas que se estimen necesarias en esta materia.

En este sentido, es muy importante subrayar que en el desarrollo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado participan numerosas instituciones. En efecto la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solamente habilitó la aprobación por parte del Gobierno del presente Plan de Igualdad para la AGE, sino que al mismo tiempo creó las Unidades de Igualdad en cada Departamento Ministerial, con objeto de que éstas desarrollasen actuaciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su específico ámbito organizativo.

Un análisis de la situación indica la necesidad de reforzar el papel de las Unidades de Igualdad en el marco de la estructura organizativa y de recursos humanos en donde desarrollan sus funciones, creando una conexión estable entre la Secretaria de Estado para la Función Pública y la Secretaria de Estado de Igualdad, que a su vez refuerzan sus funciones en esta materia como órganos competentes, en sus respectivos ámbitos, a la

hora de planificar, desarrollar y evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades en la Administración General del Estado.

Por otro lado, es necesario establecer la previsión expresa de que los Departamentos Ministeriales, Instituciones y Organismos Públicos, realicen, en sus ámbitos respectivos, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y elaboren y propongan las medidas complementarias que, en el marco de este Plan de Igualdad, fueran adecuadas a las características propias de sus organizaciones.

5. *Objetivos del Plan*

Este plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, para ello:

En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado se constituirá un grupo de trabajo derivado de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la denominación de Comisión Delegada de Igualdad, donde se conocerán e informarán, entre otros, de todos los asuntos y materias a las que hace referencia el presente plan.

Las Unidades de Recursos Humanos, en el ámbito de cada Mesa Delegada elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan, con la colaboración de las Unidades de Igualdad.

En cada Mesa Delegada podrán proponerse, a iniciativa de la Comisión Delegada de Igualdad, las medidas que habrán de orientar la elaboración del Plan de Igualdad, con la finalidad de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la AGE.

Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

El Plan de Igualdad de la AGE tendrá como objetivos específicos:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo en la AGE.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la AGE.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la AGE.

Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

6. *Ejes de actuación*

Los ejes de actuación para prevenir desigualdades y corregir las detectadas se organizan en función de las seis áreas utilizadas en el estudio del diagnóstico de situación. Estos ejes son los siguientes:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Retribuciones.
8. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Desde el punto de vista de las acciones adoptadas, este plan incluye un significativo reforzamiento de medidas que ya se están realizando y cuya evaluación ha puesto sobre la mesa resultados muy positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el Plan da cobijo a medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación, novedosas herramientas o vías para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

Con carácter general y según los datos facilitados por el Registro Central de Personal, podemos señalar que analizando el total de efectivos existentes en los departamentos ministeriales se desprende que la media alcanza la paridad dado que hay un 52% de mujeres frente a un 48% de hombres, aunque en Ministerios como Fomento, Medio Ambiente, Rural y Marino e Interior el número de hombres casi duplica al de mujeres y en Educación y Sanidad, Política Social e Igualdad el porcentaje de mujeres duplica al de hombres, estos desequilibrios estructurales han sido generados por razones socioculturales e históricas, por lo que habrán de buscarse fórmulas que de aquí a la finalización del plan dichos desequilibrios vayan corrigiéndose de una forma eficaz.

A la vista de estos datos (anexo VI – tablas 2.9 del Registro Central de Personal) para alcanzar la igualdad se proponen los siguientes ejes de actuación y medidas de desarrollo:

6.1 Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres:

Para poder profundizar en la realización de un diagnóstico de todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos vinculados a ellos, se han confeccionado unas instrucciones para cumplimentar las tablas correspondientes a los cuestionarios para recabar la información en todos y cada uno de los ámbitos de cada Mesa Delegada.

Las Unidades de Recursos Humanos, con la colaboración de las Unidades de Igualdad, antes del 30 de junio de cada año y previa información a la respectiva Comisión de Igualdad, remitirán a la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE el diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan.

En el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales se propondrá las modificaciones correspondientes al objeto que todas las tablas, cuadros y estadísticas sean homogéneas a las establecidas en el presente Plan, debiendo incorporar datos como: baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, incapacidad laboral en todos sus grados, etc.

6.2 Acceso al empleo público.—Este eje incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas:

a) En la Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección.

Actuaciones:

Cuando el órgano convocante remita a la Dirección General de la Función Pública, para su aprobación, la correspondiente convocatoria deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso, y aprobadas y aprobados en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.

b) Materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.—Para ello, se establece, como medidas fundamentales las siguientes:

La Dirección General de la Función Pública, comprobará en el trámite de autorización, a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.

En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.

c) Establecimiento de medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las siguientes actuaciones:

La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el acceso al empleo público cuyo contenido incluya, al menos, una referencia a la existencia de inferior representación femenina o masculina en procesos selectivos concluidos el año anterior. A efectos de lo dispuesto en esta medida se considera que existe presencia equilibrada de mujeres y hombres, según se establece en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de inferior representación masculina o femenina cuando, del número total de efectivos de un cuerpo o escala o grupo de titulación, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En todo caso, a la hora de realizar la determinación de la menor representación, se tendrá también en cuenta el número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo correspondiente. Para ello, la Dirección General de la Función Pública requerirá la información pertinente a los Departamentos Ministeriales, a los que estén adscritos los Cuerpos o Escalas de la AGE, que se podrá realizar a través de las correspondientes Unidades de Igualdad.

6.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.—Este eje incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas:

La Dirección General de Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado, dedicando especial atención a los puestos superiores de la organización, así como a los nombrados mediante libre designación, o cuyo nombramiento corresponda a personal eventual.

En los puestos de trabajo que salgan a concurso deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura sea inversamente proporcional con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de lograr el pretendido equilibrio entre mujeres y hombres.

Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres o viceversa.

En la denominación de los puestos de trabajo de la AGE se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa.

6.4 Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres.—Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

La Administración General del Estado continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirijan a todo su personal.

La Administración General del Estado propondrá en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, otorgar una mayor valoración a los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La Administración General del Estado propondrá en el seno de la Comisión General para la Formación Continua, fijar los criterios que valoren las acciones formativas en materia de igualdad de trato en los planes de formación de todas las administraciones públicas y de las organizaciones sindicales.

La Secretaria de Estado para la Función Pública promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones específicas formativas tendentes a fomentar entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluirán a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales.

Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.

Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.

El INAP incluirá entre las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Cuando proceda la contratación de acciones formativas con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos recogidos en las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos y asumidas por el EBEP. En concreto, en el ámbito de la Comisión Técnica de Igualdad se propondrá para que, durante el año 2011 y de acuerdo con la Resolución de la Secretaria General para la Administración Pública de 20 de diciembre de 2005, se elabore un plan en el ámbito de cada Mesa Delegada para proceder al cierre de las instalaciones administrativas, a la finalización de la jornada, en los términos mencionados en la citada Resolución.

Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaban las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de

hijos menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas discapacitadas.

Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito de la AGE, acciones de información, formación y sensibilización.

En el ámbito de la Comisión Técnica de Acción Social se propondrá que se adopten medidas, con carácter uniforme, en las convocatorias del año 2011 acerca del establecimiento de medidas que incentiven a aquellas madres que cedan parte de su permiso de maternidad al otro progenitor.

Realizar un informe que analice las posibilidades y viabilidad de una estructuración de la jornada de trabajo en el ámbito de la AGE: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.

Se estudiarán las fórmulas para homogeneizar el disfrute del permiso de paternidad, por parte de todos los empleados públicos.

6.6 Situaciones de especial protección.—Para la consecución un procedimiento de desarrollo ágil, garantista y uniforme en la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante situaciones de especial protección se llevarán a cabo las siguientes medidas:

Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Establecimiento de un protocolo de la Administración General del Estado sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado en el mismo.

Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Estudio de otras posibles situaciones que requieran especial protección y, en su caso, propuesta de las medidas adecuadas.

Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal de la Administración General del Estado. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE.

6.7 Retribuciones.—Realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos.

6.8 Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.—Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos seguirán remitiendo, al menos anualmente, a los Ministerios de Sanidad, Política Social e Igualdad y de Política Territorial y Administración Pública información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos manifestados en el anexo (diagnóstico de situación).

Se acuerda seguir fomentando la implantación en las redes internas (intranet) de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.

Las Unidades de Igualdad serán las responsables de evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en su ámbito y de remitir anualmente a la Dirección General de la Función Pública un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración. Este informe y su estimación se debatirá en el seno de la Mesa delegada correspondiente.

Desde la Dirección General de la Función Pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información entre las Unidades de Igualdad.

7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan

La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan.

La Secretaria de Estado para la Función Pública, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Igualdad, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan.

La Secretaria de Estado para la Función Pública (Dirección General de la Función Pública) elaborará, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, un informe anual sobre la aplicación de este plan. Este informe se elevará al Consejo de Ministros.

La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres podrá proponer a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de los resultados obtenidos en la aplicación de este Plan.

Efectivos por Ministerio y Sexo

Ministerio	Mujeres	Hombres	Total
Asuntos Exteriores	3.129	2.942	6.071
Ciencia e Innovación	2.653	2.484	5.137
Cultura	2.789	1.944	4.713
Defensa	12.152	15.197	27.349
Economía y Hacienda	26.038	20.886	46.924
Agencia E. A Tributaria	16.073	13.390	29.463
Resto de Personal	9.965	7.496	17.461
Educación	6.614	2.836	9.450
Área de la Docencia no Univ.	5.243	1.965	7.208
Resto de Personal	1.371	871	2.242
Fomento	2.426	4.277	6.703
Igualdad	349	112	461
Industria, Turismo y Comercio	2.982	2.280	5.262
Interior	13.740	21.355	35.095
Centros Penitenciarios	5.305	16.534	21.839
Resto de Personal	8.435	4.821	13.256
Justicia	1.270	837	2.107
Medio Ambiente, M. Rural y Marino	3.408	6.009	9.417
Política Territorial	163	75	238
Presidencia	7.544	6.272	13.816
Patrimonio Nacional	531	904	1.435
Resto de Personal	7.013	5.368	12.381
Sanidad y Política Social	3.337	1.346	4.683
Área de Seguridad Social	1.849	687	2.536
Resto de Personal	1.488	659	2.147
Trabajo e Inmigración	27.659	18.580	46.239
Área de Seguridad Social	16.658	11.043	27.701
Resto de Personal	11.001	7.537	18.538
Vivienda	193	137	3.330
Total	116.426	107.569	223.995
Porcentaje	52	48	100

ANEXO II
FUNCIONARIOS DE CARRERA EN SITUACIÓN DE ACTIVO NOMBRADOS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, POR GRUPO/SUBGRUPO, FORMA DE ACCESO Y SEXO, EN EL ÁMBITO DE LA AGE (Se incluyen Agencias Estatales Ley 28/2006)

Grupo/Subgrupo A1

Datos a: 01/07/2009

COD.F ACC.	FORMA DE ACCESO	2005		2006		2007		2008		2009,1º SEMESTRE		TOTALES		TOTAL					
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	GRAL			
E	CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO	4	1	5	13	9	22	4	6	35	44	99	19	16	35	95	70	165	
F	FUNCIONARIZACIÓN	1	11	12	13	65	18	12					15	18	33	41	34	75	
H	PROMOCIÓN HORIZONTAL PARA PERSONAL LABORAL FIJO																	8	
I	INTEGRACIÓN	51	44	95	38	34	72	45	14	29	7	8				3	111	96	207
L	TURNO LIBRE	394	379	773	507	514	1021	523	627	1.150	565	1.180	857	121	206	2.074	2.256	4.330	
P	PROMOCIÓN INTERNA	114	79	193	155	117	272	172	116	288	309	515	222	128	350	972	646	1.615	
S	EJECUCIÓN DE ENTENCIA/ RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA																4		4
T	NO CONSTA	4	3	7	8	4	12	2	1	4	1	5				18	9	27	
U	PERSONAL DOCENTE	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1				6	2	8	
		568	518	1086	735	683	1416	737	758	1.495	944	1.816	341	296	625	3.325	3.117	6.442	

Grupo/Subgrupo A2

Datos a: 01/07/2009

COD.F ACC.	FORMA DE ACCESO	2005		2006		2007		2008		2009, 1º SEMESTRE		TOTALES		TOTAL GRAL.	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
E	CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO					15	1	16	29	69	11	10	66	40	106
F	FUNCIONARIZACIÓN	2		2									2		2
H	PROMOCIÓN HORIZONTAL PARA PERSONAL LABORAL FIJO					3	5	10					5	5	10
I	INTEGRACIÓN	12	1	13	3	6	1	5	1	5			19	5	24
L	TURNO LIBRE	351	489	840	315	415	730	355	533	888	555	906	1.463	175	2.439
P	PROMOCIÓN INTERNA	171	144	315	139	123	262	138	185	363	217	203	420	479	1.839
S	EJECUCIÓN DE SENTENCIA/ RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	3		3					1	1			3	1	4
T	NO CONSTA		3	3	3	4	7	2		2			3	9	12
		539	637	1.175	460	545	1.005	568	701	1.265	821	1.147	1.968	675	6.093

Grupo/Subgrupo C1

Datos a: 01/07/2009

COORD. F. ACC.	2005		2006		2007		2008		2009 1º SEMESTRE		TOTALES		TOTAL GRAL.
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
E			29	29	52	30	55	19	25	44	2	72	183
F	11	17									0	11	28
H	24	35	37	50	87	19	23	206	73	279	0	286	467
I			1	1	1	1	1				0	2	2
J								12.119	2.486	14.605	0	12.119	14.605
L	113	82	130	131	284	670	279	882	388	1.270	38	1.833	2.740
P	641	1.765	638	1.737	2.375	571	1.782	490	1.231	1.721	259	2.598	9.591
S						2	3	3	3	3	1	3	9
T	1			2	2		1				0	1	4
	790	1.899	829	1.949	2.778	1.293	2.143	13.716	4.206	17.922	297	16.925	24.629

Datos a: 01/07/2009

Grupo/Subgrupo C2

COORD. F. ACC.	FORMA DE ACCESO	2005		2006		2007		2008		2009 1º		TOTALES		TOTAL GRAL.			
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
B	PROMOCIÓN INTERNA PARA EL PERSONAL LABORAL FIJO	31	56	147	79	66	145	129	106	235	169	164	323	458	392	850	
E	CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO	1					1				9	33	42	7	10	41	51
F	FUNCIONARIZACIÓN	1	13	14	58		63	121							59	76	135
H	PROMOCIÓN HORIZONTAL PARA PERSONAL LABORAL FIJO	66	227	293	66	207	213	50	166	216	17	178	255	259	778	1.037	
I	INTEGRACIÓN						1	1							1	2	2
L	TURNO LIBRE	293	420	713	344	604	948	528	723	1.251	451	832	1.323	1.565	2.238	3.562	5.800
P	PROMOCIÓN INTERNA	1	1	2	11	6	17	3	3	3			3	18	7	25	
S	EJECUCIÓN DE SENTENCIA / RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA											2	2	6	1	7	8
T	NO CONSTA	1	2	3	1		1	1	3	4			1	4	5	9	
		454	719	1.173	559	948	1.507	711	998	1.709	720	1.209	1.949	1.579	3.047	4.320	7.917

ANEXO III

Cuadro Resumen

Funcionarios de Carrera en Activo en el Ámbito de la Administración General del Estado

Forma de Provisión	Subgrupos	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total
Personal Eventual	A1	68	62,38	41	37,62	109
	A2	19	47,50	21	52,50	40
	C1	19	29,23	46	70,77	65
	C2	16	16,84	79	83,16	95
Totales.		122	39,48	187	60,52	309
Libre Designación	A1	3.398	66,30	1.727	33,70	5.125
	A2	553	71,00	226	29,00	779
	C1	245	36,29	430	63,71	675
	C2	194	17,97	885	82,03	1.079
	E	8	100,00			8
Totales.		4.398	57,37	3.268	42,63	7.666

Funcionarios de Carrera en activo, ámbito AGE, por nivel y sexo
(Incluye Agencias Estatales)

Niveles	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
30	795	32,69	1.637	67,31	2.432
29	875	31,12	1.937	68,88	2.812
28	2.914	38,58	4.639	61,42	7.553
27	1.111	42,24	1.519	57,76	2.630
26	6.888	48,68	7.263	51,32	14.151
25	347	34,91	647	65,09	994
24	7.320	51,17	6.986	48,83	14.306
23	622	43,90	795	56,10	1.417
22	7.306	50,99	7.021	49,01	14.327
21	1.921	55,70	1.528	44,30	3.449
20	5.475	52,83	4.888	47,17	10.363
19	130	9,72	1.208	90,28	1.338
18	15.456	66,07	7.936	33,93	23.392
17	12.893	59,66	8.717	40,34	21.610
16	5.954	63,54	3.417	36,46	9.371
15	11.081	46,77	12.613	53,23	23.694
Resto Niveles (Del 14 al 00, y SN)	7.021	7,97	4.162	5,41	11.183
Totales.	88.109	53	76.913	47	165.022

Funcionarios de Carrera en activo en el ámbito de la Administración General del Estado

Subgrupos	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total General
A 1	14.808	59,09	10.249	40,9	25.057
A 2	14.353	50,65	13.984	49,34	28.337
C 1	32.842	53,98	27.995	46,01	60.837
C 2	12.419	28,16	31.667	71,83	44.086
E	504	84,91	89	15	593
Totales.	74.926		83.984		158.910

ANEXO IV

CURSOS FORMACIÓN INAP 2009

Beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas (sin incluir acciones en materia de igualdad)

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Cursos Directivos y Redirectivos	531	54,07	451	45,93	982
Materias Generales (A2-C1-C2 y equivalentes)	1.262	66,63	632	33,37	1.894
Tecnologías de la Información (A1-A2-C1-C2 y equivalentes)	1.844	37,40	3.087	62,60	4.931
Idiomas	1.137	64,75	619	35,25	1.756
Administración Local (A1-A2-C1-C2 Y equivalentes)	3.791	55,25	3.071	45,75	6.862
TOTALES	8.565		7.860		16.425

Beneficiarias y beneficiarios de jornadas de formación y acciones formativas relacionadas directamente con la igualdad, la conciliación y la no discriminación.

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Funciones Directivas para el fomento de la igualdad	41	95,35	2	4,88	43
Materias: Igualdad, conciliación y no discriminación	109	75,17	36	33,03	145
TOTALES	150		38		188

**ANEXO V
AÑO 2009**

MEDIDAS	POR SEXO				EMPLEADOS PUBLICOS			
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	%	Mujer	Hombre	%	%
Flexibilización jornada por hijos menores 12 años	2915	1678	1237	57,56%	2563	352	87,92%	12,08%
Permiso paternidad	3875	0	3875	0,00%	3730	145	96,26%	3,74%
Ampliación 4 semanas permiso lactancia	1390	1018	372	73,24%	1262	128	90,79%	9,21%
Reducción jornada por guarda legal	278	221	57	79,50%	233	45	83,81%	16,19%
Flexibilización jornada por personas mayores	508	357	151	70,28%	463	45	91,14%	8,86%
Flexibilización jornada por personas discapacitadas	119	74	45	62,18%	92	27	77,31%	22,69%
Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	180	107	73	59,44%	145	35	80,55%	19,45%
Traslados por razones de salud	108	53	55	49,07%	92	16	85,19%	14,81%
Tratamientos Fecundación Asistida	74	25	49	33,78%	66	8	89,19%	10,81%
Adopciones Internacionales	87	39	48	44,83%	77	10	88,51%	11,49%
Flexibilización horario familias monoparentales	28	25	3	89,29%	28	0	100,00%	0,00%
Traslados violencia de género	5	5	0	100,00%	5	0	100,00%	0,00%
Acumulación permiso lactancia y paternidad, incluso terminado año natural	515	424	91	82,33%	469	46	91,07%	8,93%
Dos horas de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	13	1	12	7,69%	13	0	100,00%	0,00%
Ampliación 2 semanas del permiso maternidad hijos con discapacidad	3	1	2	33,33%	2	1	66,66%	33,33%
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares	18	17	1	94,44%	18	0	100,00%	0,00%
Reducción de jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años	826	615	211	74,46%	719	107	87,05%	12,95%
Flexibilización de 2 h personas con hijos discapacitados coincidentes con horarios de centros educativos	123	71	52	57,72%	115	8	93,50%	6,50%
Reducción jornada cuidado personas mayores especial atención o discapacitados, sin actividad retribuida	49	37	12	75,51%	42	7	85,71%	14,29%
Excedencia por motivo violencia de género	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
Reducción jornada por motivo violencia género	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
TOTAL	11114	4768	6346		10134	980		

ANEXO VI

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN EL ÁMBITO DE LA MESA DELEGADA

1. Cuestionario recopilación diagnóstico para el ámbito de la Mesa Delegada. (Aspectos cuantitativos):

1.1 Datos generales desagregados por sexo:

Tabla 1: Plantilla –número de efectivos–: Personal funcionario, personal laboral y otros.

Tabla 2: Personal con contratos inferiores a seis meses.

1.2 Características de la plantilla desagregada por sexo:

Tabla 3: Distribución de la Plantilla por edades: Personal funcionario, personal laboral y otros.

Tabla 4: Distribución de la Plantilla por niveles y grupos profesionales: Personal funcionario, personal laboral y otros.

Tabla 5: Distribución de la Plantilla por antigüedad y bajas definitivas en el último año por niveles y grupos profesionales: Personal funcionario, personal laboral y otros.

1.3 Formas de Acceso desagregada por sexo:

Tabla 6: Distribución por grupos (Años 2008-2009): Consolidación de empleo, funcionarización, promoción horizontal para personal laboral fijo, integración promoción interna (por grupos) y otras formas de acceso.

Tabla 7: Incorporaciones último año por categorías profesionales.

1.4 Forma de provisión desagregada por sexo:

Tabla 8: Distribución por grupos y niveles: Concurso de meritos, libre designación, personal eventual, comisión de servicios y adscripción provisional.

1.5 Formación desagregada por sexo:

Tabla 9: Distribución por grupos y niveles: Cursos Directivos y Predirectivos Materias Generales y equivalentes, Tecnologías de la información, Idiomas, Cursos en materia de Igualdad, conciliación y no discriminación, y Cursos de promoción.

1.6 Conciliación de la vida laboral y familiar desagregada por sexo:

Tabla 10: Actuaciones sobre: Flexibilización jornada por hijos menores de 12 años, permiso paternidad, número de nacimientos y adopciones producidos, permisos de maternidad, ampliación cuatro semanas permiso de lactancia, reducción guarda legal, flexibilización jornada por cuidado de personas mayores y personas discapacitadas, reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar, traslados por razones de salud, adopciones internacionales, flexibilización horario familias monoparentales, traslados por violencia de género, acumulación permiso lactancia y paternidad, incluso terminado año natural, dos horas de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro, ampliación dos semanas del permiso de maternidad hijos con discapacidad, Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares, reducción de jornada para cuidado hijo menor de 12 años, flexibilización de 2 horas personas con hijos discapacidad coincidentes con horarios centros educativos, reducción jornada cuidado personas.

1.7 Retribuciones desagregadas por sexo:

Tabla 11: Distribución de la Plantilla retribuciones complementarias, por niveles y grupos: Personal funcionario, personal laboral y otros.

Tabla 12: Distribución de la Plantilla por complementos de productividad, por niveles y grupos: Personal funcionario, personal laboral y otros.

Tabla 13: Distribución de la Plantilla por bandas salariales: Personal funcionario, personal laboral y otros.

1.8 Representación legal desagregada por sexo:

Tabla 14: Representación legal de la plantilla.

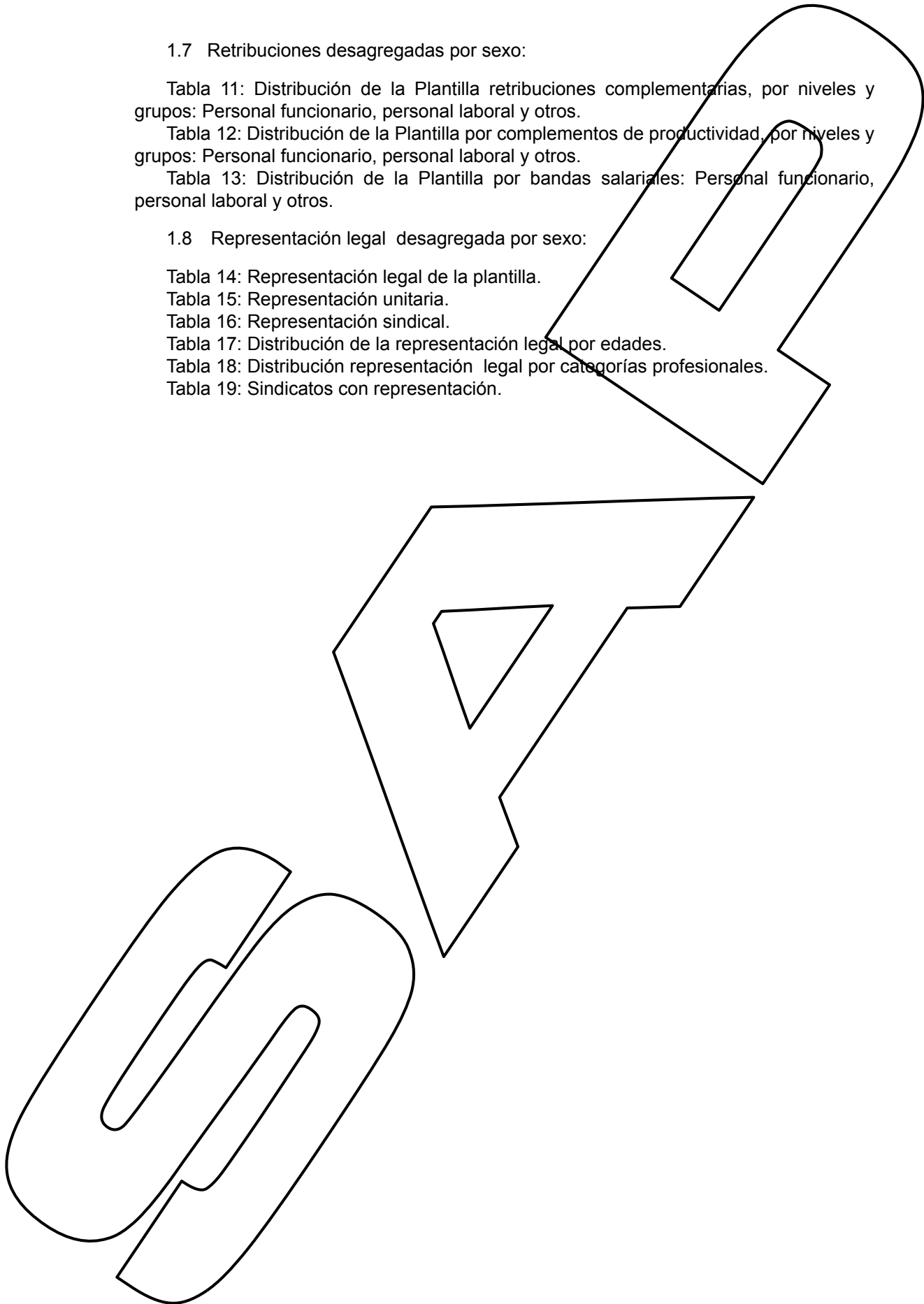
Tabla 15: Representación unitaria.

Tabla 16: Representación sindical.

Tabla 17: Distribución de la representación legal por edades.

Tabla 18: Distribución representación legal por categorías profesionales.

Tabla 19: Sindicatos con representación.



1. CUESTIONARIO

1.1. Datos Generales

Denominación: Departamento u Organismo	
Unidad de Igualdad	
Dirección:	
Teléfono de contacto:	
Fax:	
E-mail:	
Página Web:	

Tabla 1: Plantilla: número de efectivos

Número de efectivos														
Personal Funcionario					Personal Laboral					Otro Personal				
Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de efectivos														

Tabla 2: Personal con contratos inferiores a seis meses

Personal con contratos inferiores a seis meses					
Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Plantilla de efectivos					

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades															
Bandas de edades	Personal Funcionario					Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años															
20 - 29 años															
30 - 39 años															
40 - 49 años															
50 - 59 años															
60 y más años															
TOTAL															

Tabla 4(1): Distribución de la plantilla por niveles y grupos profesionales

Distribución de la plantilla por niveles					
Nivel	Personal		Funcionario		Total
	Mujeres	%	Hombres	%	
30					
29					
28					
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					
15					
14					
13					
12					
11					
10					
TOTAL					

Tabla 4(2): Distribución de la plantilla por niveles y grupos profesionales

Distribución de la plantilla por grupos profesionales										
Grupo Profesional	Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 1										
Grupo 2										
Grupo 3										
Grupo 4										
Grupo 5										
TOTAL										

Tabla 5(1) : Distribución de la plantilla por antigüedad y bajas definitivas en el último año

Distribución de la plantilla por antigüedad															
Antigüedad	Personal Funcionario					Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de seis meses															
De 6 meses a 1 año															
De 1 a 5 años															
De 5 a 10 años															
De 11 a 20 años															
Más de 20 años															
TOTAL															

Tabla 5(2): Distribución de la plantilla por antigüedad y bajas definitivas en el último año

Distribución de la plantilla por bajas definitivas en el último año															
Descripción bajas definitivas	Personal Funcionario					Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación voluntaria															
Jubilación forzosa- 65 años															
Jubilación forzosa- 65 a 70 años															
Cese voluntario															
Muerte															
TOTAL															

Tabla 6 (1) : Distribución por grupos

Distribución por grupos profesionales											
Forma de acceso	Grupo	Personal Laboral					Otro Personal				
		Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Consolidación	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
Funcionarización	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
Promoción horizontal	1										
	2										
	3										
TOTAL											

Tabla 6 (2) : Distribución por grupos

Distribución por grupos						
Personal Funcionario						
Forma de acceso	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción interna al grupo	A1					
	A2					
	C1					
Otra formas						
TOTAL						

Tabla 7: Incorporaciones último año por categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales										
Denominación de categorías	Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
TOTAL										

Tabla 8(1) : Distribución por grupos y niveles

Distribución por grupos							
Personal Eventual							
Forma de provisión	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Concurso de méritos	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25/24					
		23/22					
	A2	21/20					
		26					
		25					
		24					
		23/22					
		21/20					
		19/18					
	C1	17/16					
		22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
		15					
		14					
	C2	18/17					
		16/15					
14/13							
12/11							
E	10						
TOTAL							

Tabla 8(2) : Distribución por grupos y niveles

Distribución por grupos							
Personal Eventual							
Forma de provisión	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Libre designación	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25/24					
		23/22					
	A2	21/20					
		26					
		25					
		24					
		23/22					
		21/20					
		19/18					
	C1	17/16					
		22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
		15					
		14					
	C2	18/17					
		16/15					
		14/13					
	E	12/11					
		10					
TOTAL							

Tabla 8(3) : Distribución por grupos y niveles

Distribución por grupos							
Personal Eventual							
Forma de provisión	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal eventual	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25/24					
		23/22					
	A2	21/20					
		26					
		25					
		24					
		23/22					
		21/20					
		19/18					
	C1	17/16					
		22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
	C2	15					
		14					
		18/17					
		16/15					
		14/13					
		12/11					
		10					
TOTAL	E						

Tabla 8(4) : Distribución por grupos y niveles

Distribución por grupos							
Comisiones de servicio							
Forma de provisión	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Comisiones de servicio	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25/24					
		23/22					
		21/20					
	A2	26					
		25					
		24					
		23/22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
	C1	22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
		15					
	C2	14					
		18/17					
		16/15					
		14/13					
	E	12/11					
		10					
TOTAL							

Tabla 8(5) : Distribución por grupos y niveles

Distribución por grupos							
Adscripción provisional							
Forma de provisión	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adscripción provisional	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25/24					
		23/22					
		21/20					
	A2	26					
		25/24					
		23/22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
	C1	22					
		21/20					
		19/18					
		17/16					
		15/14					
	C2	18/17					
		16/15					
		14/13					
		12/11					
E	10						
TOTAL							

Tabla 9 : Distribución por grupos

Distribución por grupos						
Denominación de Cursos	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1					
	A2					
Materias generales y equivalentes	A1					
	A2					
	C1					
	C2					
Tecnologías de la Información	A1					
	A2					
	C1					
	C2					
Idiomas	A1					
	A2					
	C1					
	C2					
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A1					
	A2					
	C1					
	C2					
Cursos de promoción	A1					
	A2					
	C1					
TOTAL						

Tabla 10: Actuaciones

MEDIDAS	TOTAL	POR SEXO				EMPLEADOS PÚBLICOS			
		MUJERES	%	HOMBRES	%	Funcionarios	%	Laborales	%
Flexibilización jornada por hijos menores 12 años									
Permiso paternidad									
Número de nacimientos									
Adopciones									
Permisos de maternidad									
Ampliación 4 semanas permiso lactancia									
Reducción jornada por guarda legal									
Flexibilización jornada por personas mayores									
Flexibilización jornada por personas discapacitadas									
Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar									
Traslados por razones de salud									
Tratamientos Fecundación Asistida									
Adopciones Internacionales									
Flexibilización horario familias monoparentales									
Traslados violencia de género									
Acumulación permiso lactancia y paternidad, incluso terminado año natural									
Dos horas de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro									
Ampliación 2 semanas del permiso maternidad hijos con discapacidad									
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares									
Reducción de jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años									
Flexibilización de 2 h personas con hijos discapacidad coincidentes con horarios de centros educativos									
Reducción jornada cuidado personas mayores especial atención o discapacitados. sin actividad retribuida									
Excedencia por motivo violencia de género									
Reducción jornada por motivo violencia género									
TOTAL									

Tabla 11: Distribución de la plantilla por retribuciones complementarias

Distribución de la plantilla por retribuciones complementarias

Retribuciones complementarias	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21					
	A2	20					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21					
		20					
		19					
		18					
	C1	17					
		16					
		15					
		14					
		18					
		17					
		16					
		15					
		14					
		13					
	C2	12					
		11					
		10					
		9					
	E						
TOTAL							

Tabla 12: Distribución de la plantilla por complementos de productividad y gratificaciones

Distribución de la plantilla por complementos de productividad y gratificaciones

Retribuciones complementarias	Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	A1	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21					
	A2	20					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21					
		20					
		19					
		18					
	C1	17					
		16					
		15					
		14					
		18					
		17					
		16					
		15					
		14					
		13					
	C2	12					
		11					
		10					
		9					
	E						
TOTAL							

Tabla 11 (1) Distribución de la plantilla por retribuciones complementarias

Personal laboral					
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1					
2					
3					
4					
5					
TOTAL					

Tabla 12 (1) Distribución de la plantilla por complementos de productividad y gratificaciones

Personal laboral					
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1					
2					
3					
4					
5					
TOTAL					

Tabla 13(1): Distribución de la plantilla por bandas salariales

Personal funcionario

Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.2001 y 12.000 €					
Entre 12.001 y 14.000 €					
Entre 14.001 y 18.000 €					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 32.000 €					
Entre 32.001 y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL					

Tabla 13(2): Distribución de la plantilla por bandas salariales

Personal laboral

Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.2001 y 12.000 €					
Entre 12.001 y 14.000 €					
Entre 14.001 y 18.000 €					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 32.000 €					
Entre 32.001 y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL					

Tabla 14: Representación legal de la plantilla

Representación legal de la plantilla				
Representante	Mujeres	Hombres	Afiliación	Sindicato
Comité de empresa			Unitario	
			Afiliado	
Junta de Personal			Unitario	
			Afiliado	
Delegado de Personal			Unitario	
			Afiliado	
TOTAL				

Tabla 15: Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria					

Tabla 16: Representación sindical

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindical					

Tabla 17: Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación legal por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20					
21 - 25 años					
26 - 35 años					
36 - 45 años					
46 años y más					
TOTAL					

Tabla 18: Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación legal categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
TOTAL					

Tabla 19: Distribución de la representación legal por grupos y niveles

Distribución de la representación legal por grupos y niveles						
Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	30					
	29					
	28					
	27					
	26					
	25					
	24					
	23					
	22					
	21					
	20					
A2	26					
	25					
	24					
	23					
	22					
	21					
	20					
	19					
	18					
	17					
C1	22					
	21					
	20					
	19					
	18					
	17					
	16					
	15					
	14					
	13					
C2	18					
	17					
	16					
	15					
	14					
	13					
E	12					
	10					
TOTAL						

Tabla 20: Sindicatos con representación

Sindicatos con representación						
Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
TOTAL						