

D^a. María Isabel Borrel Roncalés
Directora General de la Función Pública
Calle Manuel Cortina, 2
28010 Madrid

Madrid, 2 de noviembre de 2020

Directora General

Para la elaboración de un Plan de Igualdad es imprescindible, como exige la norma y como indica incluso el Tribunal Supremo la realización de un diagnóstico de situación que abarque a toda la Administración General del Estado (AGE) basado en el análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.
- Contenidos de los convenios colectivos vigentes para el personal laboral, así como de las normas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación al personal laboral y funcionario.

Respecto a las materias que deben ser objeto de estudio para la realización del diagnóstico CCOO entendemos que están claramente recogidas en el RD 6/2019 y en el RD 901/2020. Materias que, como mínimo, deberían considerarse tanto para personal laboral como funcionario a fin de abarcar a la totalidad de las personas trabajadoras de la AGE, con datos siempre desagregados por sexo.

Sobre esta base relacionamos como anexo a este escrito los datos que consideramos imprescindibles para analizar con el objetivo de detectar las desigualdades y/o discriminaciones existentes y poder actuar para su erradicación. **Datos que nos vemos en la obligación de solicitar formalmente a través de este escrito** ya que entendemos necesario –al no existir actas de dichas reuniones- que la solicitud realizada por CCOO en la Comisión Técnica de Igualdad y su rechazo por parte de la representación de la administración consten por escrito.

Siendo conscientes de la complejidad de la tarea no tenemos inconveniente en que se nos faciliten inicialmente los datos de un par de departamentos, en este caso consideramos necesario comenzar por el suyo, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, al que consideramos necesario sumar el de Trabajo y Economía Social o, de no ser posible, el de Hacienda.

Por otra parte, **solicitamos la suspensión de la negociación** hasta que la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la MGNAGE, que es la que se ha convocado para la negociación, pueda disponer de la información requerida y, en consecuencia abordar la discusión del diagnóstico de situación como elemento imprescindible para la negociación del Plan de Igualdad.

Atentamente,

José Manuel Vera Carranco
secretario general
Sector Administración General del Estado FSC-CCOO



ANEXO DATOS SOLICITADOS

Los datos que solicitamos deben ser facilitados desagregados por departamento y cada uno de sus organismos vinculados o dependientes, a fin de poder analizar cada uno de los ámbitos de la AGE y realizar el informe diagnóstico:

Datos generales desagregados por sexo de la totalidad de la plantilla de cada uno de los ámbitos mencionados para personal laboral y funcionario, con el siguiente desglose:

- Sexo
- Edad
- Tipo de vinculación jurídica
- Duración de contrato o nombramiento
- Distribución geográfica, al menos por provincia
- Ubicación en servicios centrales o periféricos
- Ubicación en Direcciones o Delegaciones Provinciales o en redes de oficinas

En cuanto al Acceso a la AGE:

- Evolución de la plantilla en los últimos cinco años:
 - Hombres y mujeres de nueva incorporación.
 - Hombres y mujeres que han sido baja, especificando la causa de la baja (cese, excedencia, jubilación, fallecimiento...etc)
- Incorporaciones de los últimos cinco años, distribución de la plantilla por:
 - Tipo de vinculación jurídica
 - Tipo de contrato
 - Grupos profesionales
 - Categorías profesionales
 - Niveles de Complemento de Destino
 - Cualificación académica
 - Edad

Sobre las características de la plantilla

- Distribución por grupos de edad.
- Distribución por tipo de vinculación jurídica
- Distribución por tipo de contrato
- Distribución por tipo de jornada
- Distribución por NCD, categoría o grupo profesional y antigüedad
- Distribución por NCD , categoría o grupo profesional y nivel de estudios.
- Distribución por NCD , categoría o grupo profesional y causa de baja en la AGE

Provisión de puestos

- Distribución por forma de acceso a la AGE (libre, traslado de otra administración, interinidad, contrato eventual..etc.)
- Distribución por forma de acceso al puesto actual (libre, promoción interna, consolidación, sentencia judicial, Concurso, libre designación, comisión de servicios, personal eventual, adscripción provisional, adscripción temporal...etc.)

Datos sobre ámbitos funcionales

A fin de determinar si existe segregación ocupacional es imprescindible conocer las funciones y tareas que desempeñan mujeres y hombres en la AGE. Es pues necesario realizar el análisis de las áreas funcionales donde unas y otras desempeñan su trabajo. Análisis que en relación al personal funcionario se debe realizar a través del conocimiento del número de hombres y mujeres que conforman cada uno de los cuerpos y escalas existentes en cada uno de los departamentos y organismos, por NCD, categoría o grupo profesional y para el personal laboral a través del estudio de la distribución de hombres y mujeres por Áreas funcionales y categorías profesionales existentes en cada una de ellas.

Datos sobre retribuciones.

- Distribución por horas semanales de trabajo por niveles, categoría o grupo profesional.
- Retribución media por hora por cada uno de los niveles, categorías y grupos profesionales
- Media para cada una de los niveles de complemento de destino, categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad o complementos fijos).
- Identificación de las horquillas de complementos específicos para cada NCD y ubicación por sexo del personal funcionario en cada uno de los complementos específicos por NCD.
- Media para cada uno de los niveles de complemento específico de cada NCD de personal funcionario
- Media para cada una de los niveles de complemento de destino, categorías o grupos profesionales para cada uno de los componentes salariales variables (productividades, mayor dedicación, mayor vinculación, horas extras...etc.)
- Media para cada una de los niveles de complemento específico para cada NCD, grupos y categorías profesionales de gratificaciones
- Media de ayudas de acción social recibidas por nivel de complemento de destino, grupos y categorías profesionales
- Media de percepciones por participación como ponentes en cursos de formación, jornadas...etc. realizadas en el ámbito AGE por nivel de complemento de destino, grupos y categorías profesionales

Datos sobre formación continua y formación interna

- Número total de acciones formativas programadas.
- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa, sea cual haya sido la duración (jornadas, cursos...etc.).
- Número de mujeres y hombres que han participado en cursos para niveles directivos y pre-directivos.
- Personas participantes en acciones formativas dirigidas a personal directivo o pre-directivo, de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas).
- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas a iniciativa de la dirección y en cuántas lo ha hecho a iniciativa propia.
- Personas que disfrutan de becas o ayudas para la formación.
- Horas de formación recibidas por hombres y mujeres en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
- Personas participantes en acciones formativas de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas).
- Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.

Datos sobre Formación en Igualdad de Género

- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en materia de igualdad o violencia de género en el último año sea cual haya sido la duración (jornadas, cursos...etc.).
- Número de mujeres y hombres que han participado en cursos de igualdad específicamente diseñados para niveles directivos y pre-directivos.
- Personas participantes en acciones formativas de igualdad de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas), independientemente de la fórmula de impartición.
- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas de igualdad a iniciativa de la dirección y en cuantas a iniciativa propia.
- Horas de formación en igualdad recibidas por hombres y mujeres en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
- Número de cursos programados sobre estas materias con especificación de los que se han realizado de forma presencial y cuales se han realizado on-line.

Datos sobre promoción

- Promociones de hombres y mujeres en los últimos dos años por niveles categorías o grupos profesionales.
- Cambios de nivel, categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso oposición, concurso oposición, concurso, sentencia judicial, libre designación, comisión de servicio por sexo
- Media de tiempo necesario para la promoción de hombres y mujeres por NCD complemento de destino, grupos y categorías profesionales, estudiado entre las personas que han promocionado.

Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Número de solicitudes presentadas, número de aprobados y enumeración de los denegados, por causa de denegación, durante los últimos dos años de todos los permisos, suspensiones temporales y excedencias derivados de los derechos contemplados en la normativa aplicable al personal laboral y funcionario de la AGE y especialmente :

A) Con derecho a retribución

- Incapacidad temporal
- Permiso para pruebas de fertilidad
- Maternidad.
- Paternidad.
- Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
- Suspensión por riesgo durante el embarazo.
- Suspensión por riesgo durante la lactancia.
- Permiso de lactancia.
- Acumulación del permiso de lactancia.
- Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
- Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.

B) No retribuidos:

- Reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas
- Reducción de jornada por cuidado de otra personas de la familia, especificando si la relación familiar es directa o política
- Excedencia por cuidado de hijos e hijas
- Excedencia por cuidado de otras personas de la familia con especificidad de si la relación familiar es directa o política familiares.

En relación a situaciones de especial protección

- Número de víctimas de violencia de género que han hecho uso de los derechos contemplados en la normativa vigente para personal laboral y funcionario, especificado por derechos reconocidos
- Número de solicitudes realizadas que han sido denegadas en relación al ejercicio de derechos de víctimas de violencia de género.
- Número de personas que han denunciado situaciones de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo que han sido valoradas a favor de quien denuncia

Estructuras funcionales, organizativas, negociación colectiva y representación del personal

- Número de hombres y mujeres que conforman la estructura de negociación colectiva de la AGE en representación de la Administración y de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General y las comisiones de ella dependientes, en las Mesas Departamentales o de otros organismos y las comisiones de ellas dependientes, en la CIVEA del III CU y sus comisiones derivadas .
- Número de Hombres y Mujeres identificados como portavoces en los ámbitos señalados en el punto anterior, tanto por parte de la administración como de las organizaciones sindicales.
- Número de hombres y mujeres responsables de las Unidades de Igualdad.
- Número de mujeres y hombres elegidas como representación unitaria de la plantilla, como parte de Comités de empresa o de juntas de personal y designadas representantes sindicales por las organizaciones sindicales, desagregados, además de por sexo, por edad, niveles, grupos o categorías profesionales.