

**INFORME**

**EL EMPLEO PÚBLICO EN LA  
ADMINISTRACIÓN GENERAL  
DE LA DGA**

Especial: Las mujeres en la DGA

20 de febrero de 2019

**BOLETÍN ESPECIAL**



## ÍNDICE

DOCUMENTO DE EMPLEO DGA - ESPECIAL LAS MUJERES EN LA DGA.....	1
LA PLANTILLA DE MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA DGA...2	
¿CUÁNTAS MUJERES TRABAJAN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA DGA .....	3
¿QUÉ PUESTOS OCUPAN LAS MUJERES? .....	3
LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN: ALTOS CARGOS Y PERS. EVENTUAL .....	5
PRECARIEDAD .....	5
LA CARRERA PROFESIONAL .....	7
LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO .....	8
LA BRECHA SALARIAL .....	10
ANEXOS .....	12
1. Distribución de mujeres y hombres por Departamento .....	12
2. Distribución de mujeres y hombres por Grupos y Niveles.....	13
3. Temporalidad mujeres y hombres .....	14
4. Distribución por tipo de ocupación .....	16
5. Distribución puestos de libre designación .....	17

## DOCUMENTO DE EMPLEO - ESPECIAL LAS MUJERES EN LA DGA

---

La sección sindical de CCOO en la DGA ha elaborado, con motivo de la jornada de lucha del 8 de marzo, un informe de empleo especial sobre la situación de las mujeres en la plantilla de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Habitualmente, en los informes de empleo que CCOO ha elaborado sobre la plantilla de la DGA se incorpora, como no puede ser de otra forma, la información desagregada por sexo, pero en este caso se incide en las desigualdades que se producen en la DGA.

Se ofrece información sobre la distribución de la plantilla, analizando especialmente diferentes aspectos como la temporalidad, los puestos a tiempo parcial, la forma de ocupación de los puestos, las posibilidades de carrera profesional o la valoración de puestos de trabajo. En todos estos aspectos se observa un claro sesgo de género que muestra una situación de desigualdad que perjudica a las mujeres.

A partir de los datos ofrecidos por el sistema de recursos humanos del Gobierno de Aragón, con el acceso que la DGA pone a disposición de las organizaciones sindicales; la sección sindical de CCOO en la DGA ha elaborado este informe. elaboración del análisis y los cuadros es un trabajo de la sección sindical de CCOO en la DGA.

Los datos que se ofrecen reflejan la situación de la plantilla a 27 de diciembre de 2018 y contienen información sobre los Departamentos de la DGA y los siguientes organismos autónomos: Instituto Aragonés de la Mujer, Instituto Aragonés de la Juventud, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Instituto Aragonés de Empleo y el personal que trabaja en los Servicios Centrales del Salud.

## LA PLANTILLA DE MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA DGA

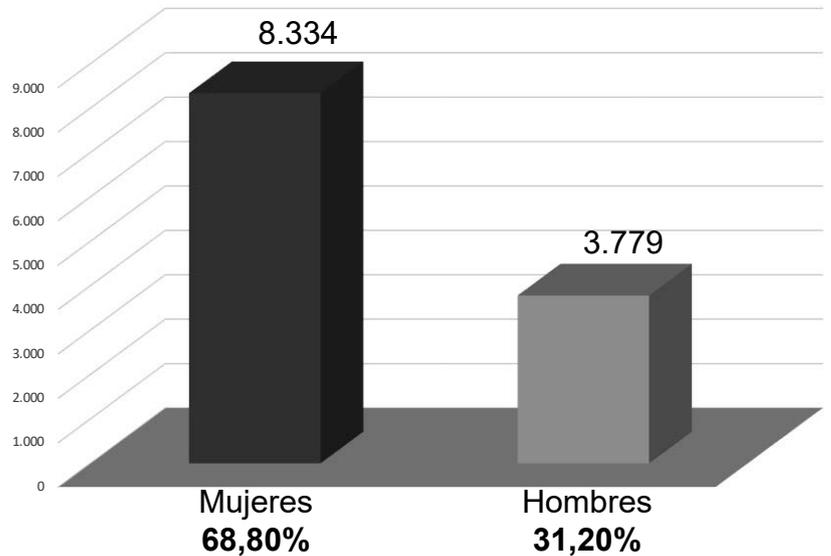
---

El análisis de la plantilla de la DGA se puede abordar desde diferentes puntos de vista:

- La presencia de hombres y mujeres por Departamentos y Organismos Autónomos (Cuadro nº 1).
- La presencia de hombres y mujeres por Grupos de clasificación y nivel y complemento específico (Cuadro nº 2).
- La temporalidad de hombres y mujeres por Grupos de clasificación y nivel del puesto de trabajo ocupado (Cuadro nº 3).
- La forma de ocupación de los puestos del personal funcionario de carrera de hombres y mujeres (por concurso, en comisión de servicios o en adscripción provisional (Cuadro nº 4).
- La presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación (Cuadro nº 5).
- Las posibilidades de carrera profesional en las clases de especialidad funcionariales más numerosas y que tienen posibilidades de mejorar (Auxiliares Administrativo/as, Administrativo/as, Técnico/as de Gestión General, Veterinario/as y Administradora/es Superiores).

## ¿CUÁNTAS MUJERES TRABAJAN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA DGA?

Las mujeres de la DGA suponen casi un 69% de la plantilla. Este dato es la referencia para comprobar si la presencia de mujeres y hombres en cada nivel, grupo de clasificación, en las jefaturas es equilibrada en relación al total de la plantilla.

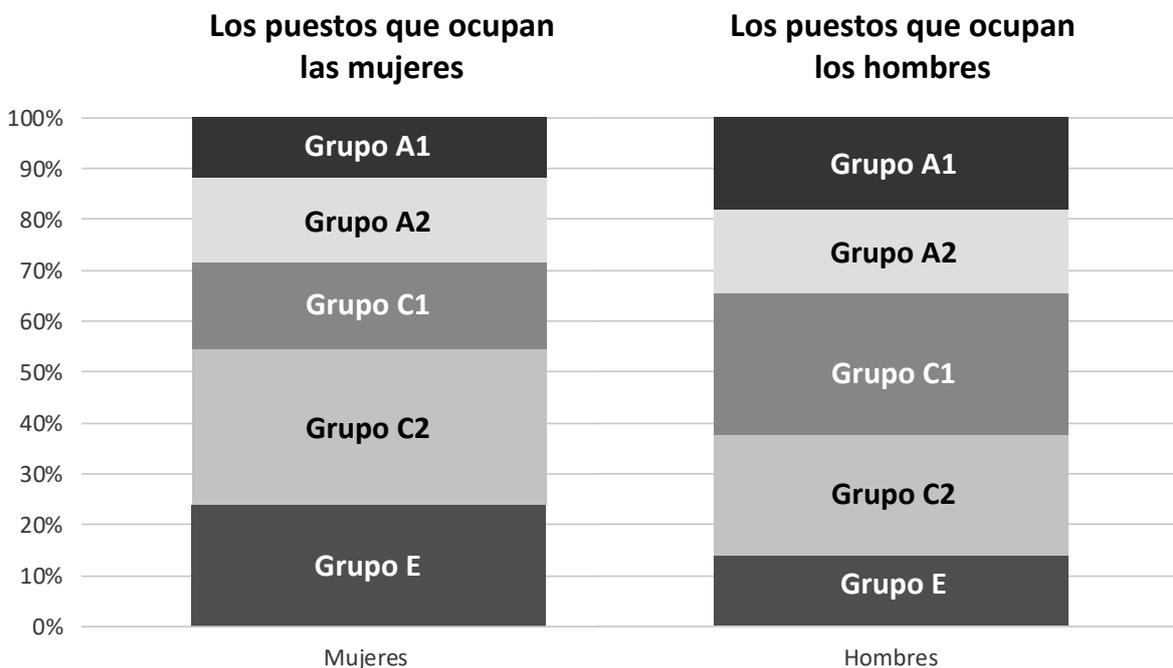


## ¿QUÉ PUESTOS OCUPAN LAS MUJERES EN LA DGA?

### Según Grupo de clasificación

La presencia de las mujeres supera con creces el 69% en los grupos de clasificación inferiores, los de menores retribuciones; se concentran fundamentalmente en el Subgrupo C2 y en “otras agrupaciones profesionales –Grupo E-“.

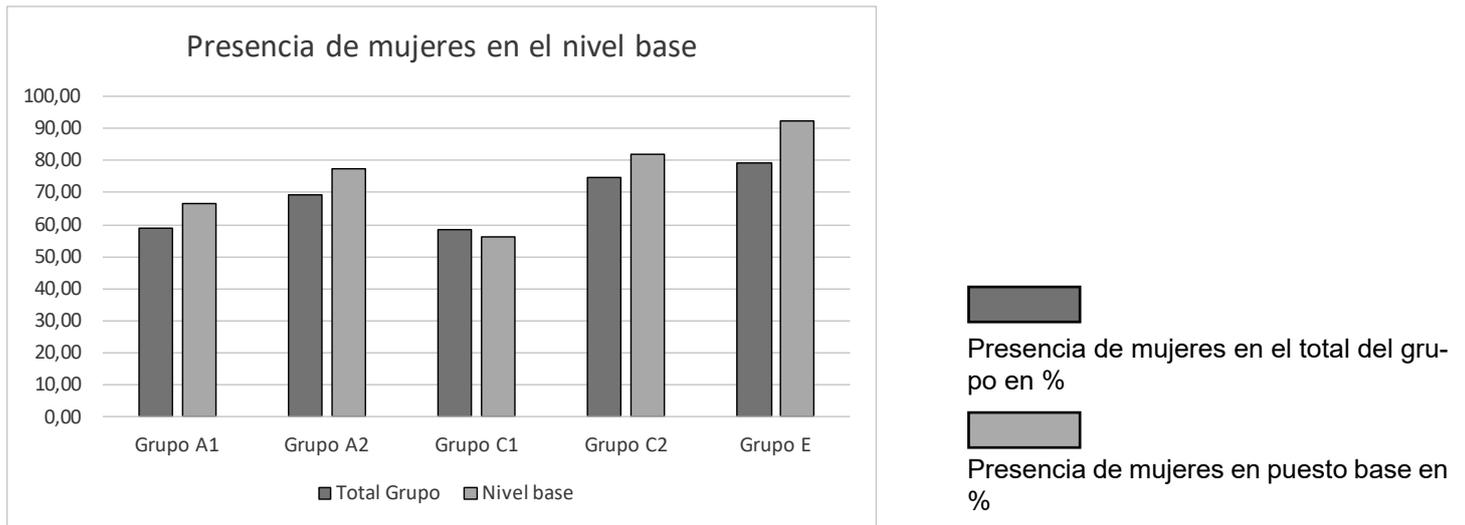
En los grupos de clasificación inferiores (C2 y E) se concentra más del 54% del total de mujeres. Mientras el porcentaje del total de hombres en dichos grupos no llega al 37%.



## Según el nivel del puesto de trabajo

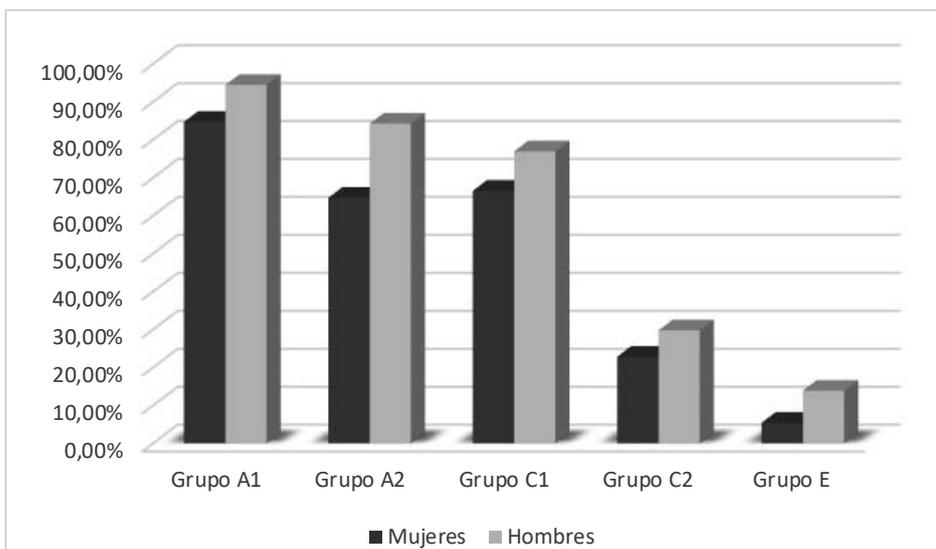
Estas diferencias no se observan solamente en función del grupo de titulación.

Dentro de cada grupo de titulación, los puestos se clasifican en niveles (cuanto más alto es el nivel, mayores retribuciones tiene). La presencia de mujeres es mayor en los niveles inferiores de cada grupo, con la excepción del Grupo C1 en el que el porcentaje está bastante equilibrado:



## Complemento específico A y B

Una de las características de los puestos de trabajo que más incide en las retribuciones que se perciben, dentro del mismo nivel, es el complemento específico. El complemento específico B (o complemento de especial dedicación) incrementa las retribuciones de manera considerable respecto a quienes perciben el complemento específico A, y no existe una regulación que permita asignarlo a unos puestos u otros. Las trabajadoras de la DGA también tienen menos posibilidades de obtener un puesto con este complemento que sus compañeros varones.

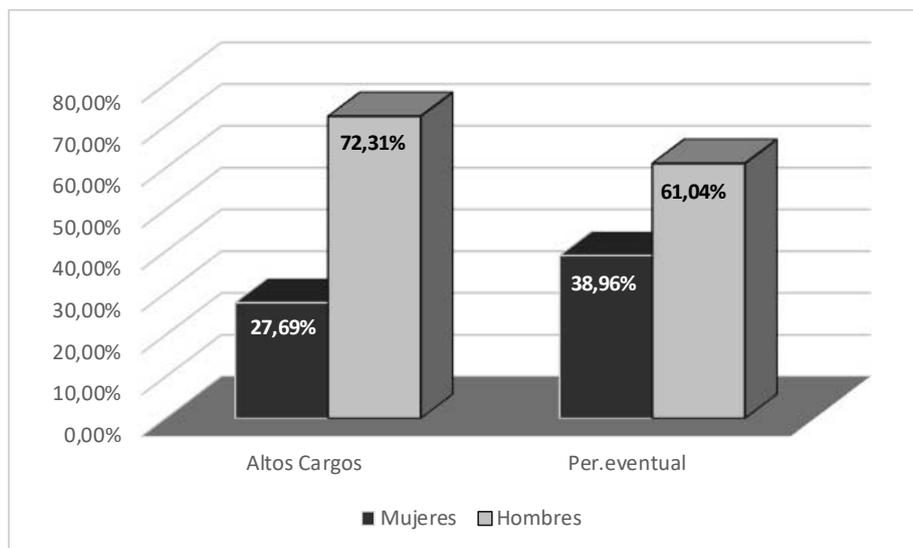


En este gráfico se refleja el porcentaje de puestos de cada grupo ocupados por mujeres y el porcentaje de puestos de cada grupo ocupados por hombres que tienen el complemento específico B.

## LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN: ALTOS CARGOS Y PERSONAL EVENTUAL.

El personal eventual y los altos cargos son puestos políticos de nombramiento libre entre personas sin requisitos, que pueden ser ocupados por cualquier persona, sea o no empleada pública.

Aquí se percibe perfectamente cómo, cuando la libertad de nombramiento es absoluta, la presencia de las mujeres decrece de manera evidente.



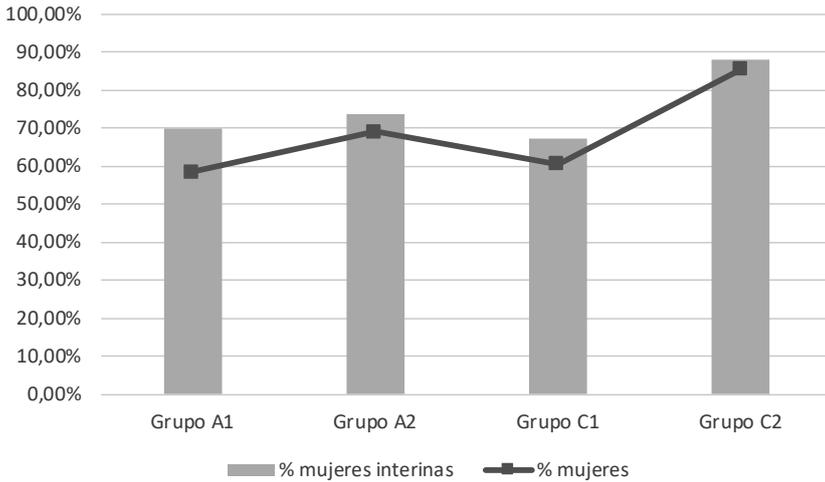
## PRECARIEDAD

Al analizar la precariedad en el empleo, además de centrarnos en los sueldos inferiores y otras condiciones de trabajo, debemos hablar de dos aspectos fundamentales: la temporalidad y las jornadas parciales.

### Temporalidad

Los datos muestran que en cada grupo de clasificación y tanto en personal funcionario como laboral, la presencia de mujeres temporales también está por encima de la media de la presencia femenina general en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

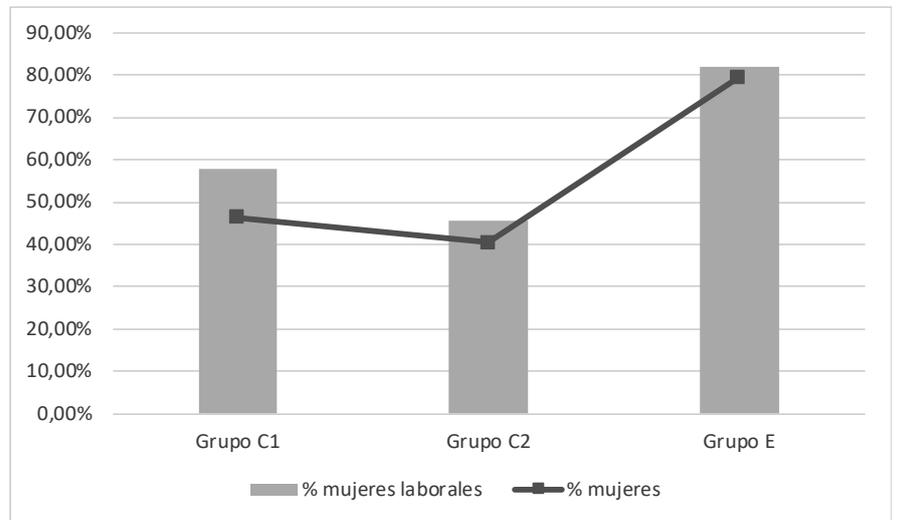
La temporalidad entre las mujeres es un 5% superior a la temporalidad general. Y este patrón se repite en cada grupo de clasificación:



Temporalidad de mujeres funcionarias interinas

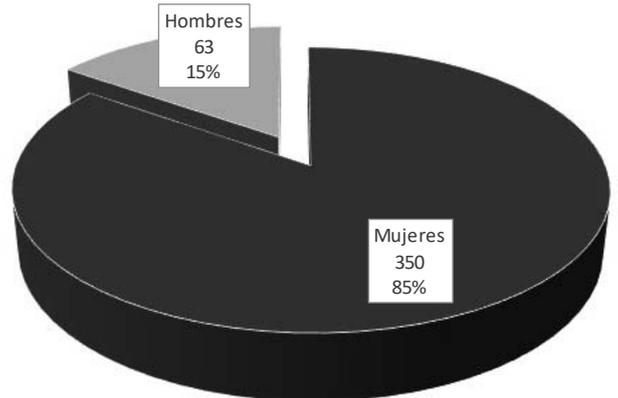


Temporalidad de mujeres personal laboral



### Trabajo a tiempo parcial

Los puestos de trabajo a tiempo parcial no representan un alto número en la DGA, son poco más de 400, pero en ellos se sigue observando cómo el porcentaje de mujeres aumenta cuando hablamos de precariedad.



### Reducciones de jornada

En relación con las reducciones de jornada, también son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a esta medida de conciliación, y lo hacen por encima del porcentaje de su presencia en la Administración, ya que las reducciones de jornada de las mujeres suponen algo más de un 90% del total.

## LA CARRERA PROFESIONAL

La carrera profesional en la Administración de la Comunidad Autónoma dentro de cada clase de especialidad funcional consiste en la ocupación de niveles superiores al nivel base del grupo de titulación al que está adscrito la correspondiente clase de especialidad.

Para poder obtener una visión adecuada, hemos escogido cinco clases de especialidad (de los cuatro grupos de titulación funcionariales) con alto número de trabajadores y trabajadoras que tienen posibilidades ciertas de ascenso en la escala de niveles: Auxiliar Administrativa/o, Administrativa/o, Técnica/o de Gestión General, Administradora/es Superiores y Veterinaria/os.

<b>Auxiliar Administrativo</b>				
<b>Nivel</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>TOTAL</b>
Mujeres	157	290	54	501
Hombres	53	68	14	135
<b>% mujeres</b>	<b>74,76</b>	<b>81,01</b>	<b>79,41</b>	<b>78,77</b>

<b>Administrativo</b>					
<b>Nivel</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>TOTAL</b>
Mujeres	237	270	154	43	704
Hombres	77	88	74	28	267
<b>% mujeres</b>	<b>75,48</b>	<b>75,42</b>	<b>67,54</b>	<b>60,56</b>	<b>72,50</b>

<b>Técnicos de Gestión</b>					
<b>Nivel</b>	<b>18 a 23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>TOTAL</b>
Mujeres	13	32	35	51	131
Hombres	5	10	12	34	61
<b>% mujeres</b>	<b>72,22</b>	<b>76,19</b>	<b>74,47</b>	<b>60,00</b>	<b>68,23</b>

<b>Administradores Superiores</b>									
<b>Nivel</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>TOTAL</b>
Mujeres	3	3	7	20	6	47	14	25	125
Hombres	1	1	3	9	0	18	7	7	46
<b>% mujeres</b>	<b>75,00</b>	<b>75,00</b>	<b>70,00</b>	<b>68,97</b>	<b>100,00</b>	<b>72,31</b>	<b>66,67</b>	<b>78,13</b>	<b>73,10</b>

<b>Veterinarios/as</b>									
<b>Nivel</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>TOTAL</b>
Mujeres	111	3	12	6	1		1		134
Hombres	96	3	22	10	7	2	9	7	156
<b>% mujeres</b>	<b>53,62</b>	<b>50,00</b>	<b>35,29</b>	<b>37,50</b>	<b>12,50</b>	<b>0,00</b>	<b>10,00</b>	<b>0,00</b>	<b>46,21</b>

Con carácter general, estos cuadros reflejan una mayor presencia femenina en los niveles inferiores del correspondiente intervalo, mientras que los puestos de niveles superiores o jefaturas son fundamentalmente ocupados por hombres.

Hay que señalar dos excepciones:

Por un lado, el personal auxiliar administrativo una mayor presencia femenina en los puestos de niveles 16 y 18. Para CCOO esta excepción es producto del estereotipo de género tradicionalmente aceptado que sitúa a las mujeres en las secretarías de los altos cargos.

Por otro lado, el porcentaje de administradoras superiores en el nivel 30 (el máximo) es superior al porcentaje general de administradoras superiores. A pesar de esto, en el resto de niveles con un número considerable de puestos de trabajo sí se sigue el patrón por el que las mujeres se encuentran en los puestos inferiores.

CCOO lamenta y denuncia que las únicas excepciones se hagan exclusivamente para las jefas de servicio y secretarías de alto cargo, y no se extienda la voluntad de eliminar las brechas de género para las mujeres más castigadas por la minusvaloración de los puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por mujeres, como son el personal de limpieza, el personal de las guarderías y las residencias de mayores, el personal de servicios sociales...

## **LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

---

---

Uno de los factores fundamentales para entender por qué existe brecha salarial en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón surge a través del análisis de la valoración de los puestos de trabajo.

Como primer y muy importante apunte, hay que destacar que nunca se ha hecho una valoración global de puestos de trabajo con una herramienta objetiva y un análisis exhaustivo de los puestos de trabajo, su responsabilidad, sus cargas.

Con esto, sabemos que el grupo de titulación en el que se encuadran los puestos de trabajo coincide con el nivel de titulación exigido para el acceso, pero el nivel asignado y el complemento específico no responden a un estudio detallado y objetivo de los puestos de trabajo en su conjunto. Por eso, el sesgo de género que se observa en el cuadro siguiente cobra un valor esencial:

## LA VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

	Puesto	Total	mujeres	% mujeres	puesto base	% puesto base	c.esp. A	% c.esp. A
Grupo A1	Ingenieros Agrónomos	56	16	28,57%	9	16,07%	2	3,57%
	Ingenieros de Montes	51	13	25,49%	9	17,65%	2	3,92%
	Ingenieros Industriales	33	12	36,36%	10	30,30%	0	0,00%
Grupo A2	ATS At.especializada	50	46	92,00%	43	86,00%	41	82,00%
	ATS At. Primaria	127	112	88,19%	100	78,74%	101	79,53%
	Asist.Sociales	228	215	94,30%	143	62,72%	97	42,54%
	Téc.Ad.Sanitaria	29	27	93,10%	22	75,86%	6	20,69%
	Ing.Téc.Forestales	46	13	28,26%	20	43,48%	2	4,35%
	Ing.Téc.Industriales	71	28	39,44%	13	18,31%	3	4,23%
Grupo C1	Téc.Jardín Infancia	114	112	98,25%	104	91,23%	103	90,35%
	APN	357	23	6,44%	246	68,91%	0	0,00%
	Ejecutivos informática	65	25	38,46%	11	16,92%	13	20,00%
	APN	357	23	6,44%	246	68,91%	0	0,00%
	Delineantes	27	10	37,04%	17	62,96%	11	40,74%
Grupo C2	Auxiliar Enfermería	772	718	93,01%	767	99,35%	767	99,35%

 Puestos feminizados

En este cuadro se presentan las clases de especialidad con un alto nivel de feminización (por encima del 85%) y los puestos masculinizados (presencia de mujeres por debajo del 40%). El motivo por el que se consideran masculinizados los puestos por encima del 60% es porque nos encontramos en una plantilla general con una presencia masculina de un 31% aproximadamente.

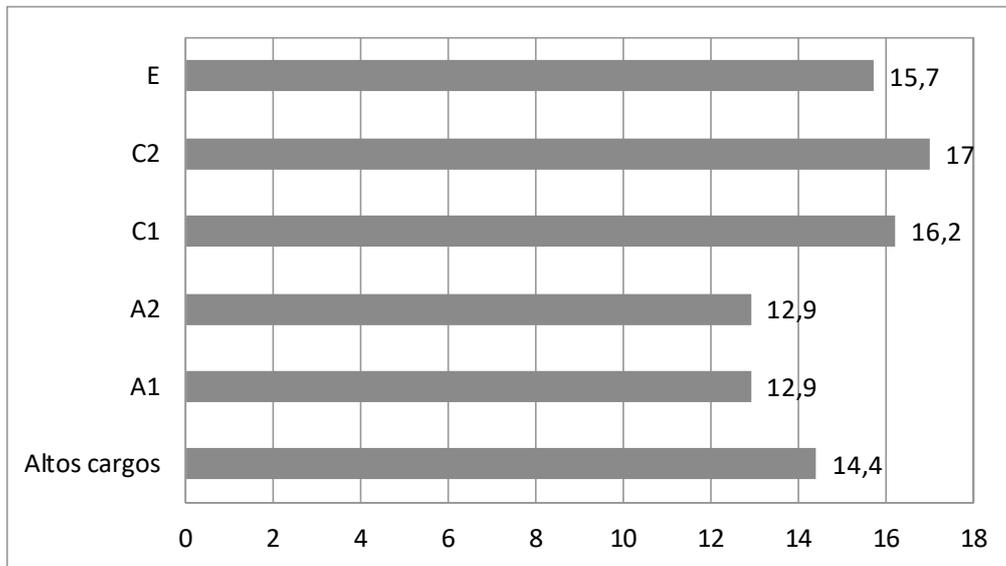
En este cuadro se observa como la presencia de puestos base y de complementos específicos A en las clases de especialidad muy feminizadas es muy grande y mucho mayor que en las clases de especialidad con mayor presencia masculina.

Al ser un patrón que se repite en cada una de las clases de especialidad, CCOO denuncia que esto se debe a la escasa valoración que la sociedad en general y la Administración Autonómica en particular hacen del trabajo tradicionalmente desempeñado por mujeres

## LA BRECHA SALARIAL.

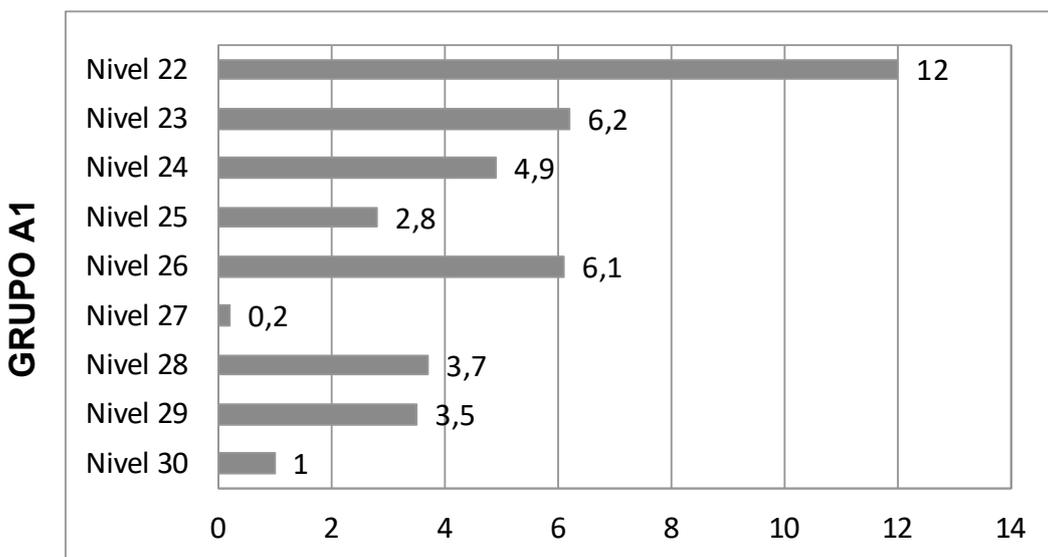
Todo esto da como resultado la brecha salarial existente en la DGA, que se percibe tanto en las mujeres y hombres según su grupo de titulación, como si descendemos al nivel de los puestos de trabajo dentro de cada uno de esos grupos de titulación.

Así, la diferencia relativa de retribuciones por grupo de titulación es favorable a los hombres según los siguientes datos:



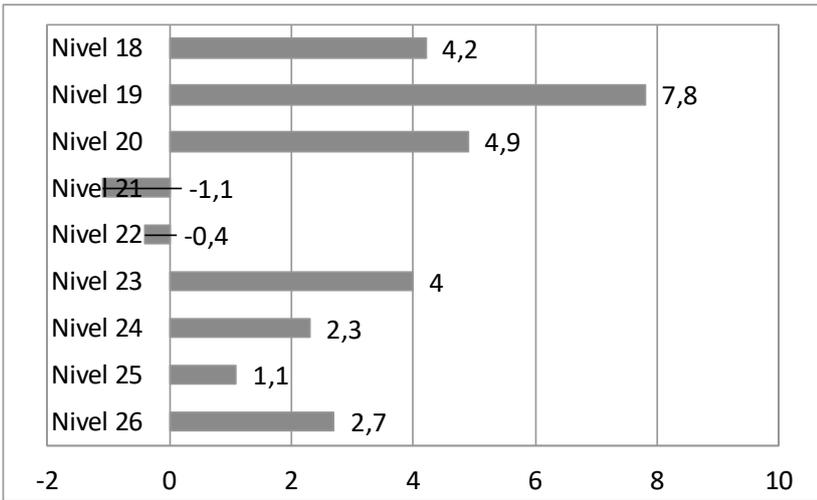
Brecha salarial en %. Porcentaje salarial menor que el conjunto de mujeres cobra respecto al de los hombres en cada grupo.

Mientras que la diferencia relativa de las retribuciones por nivel dentro de cada grupo de clasificación respondería a los siguientes datos:



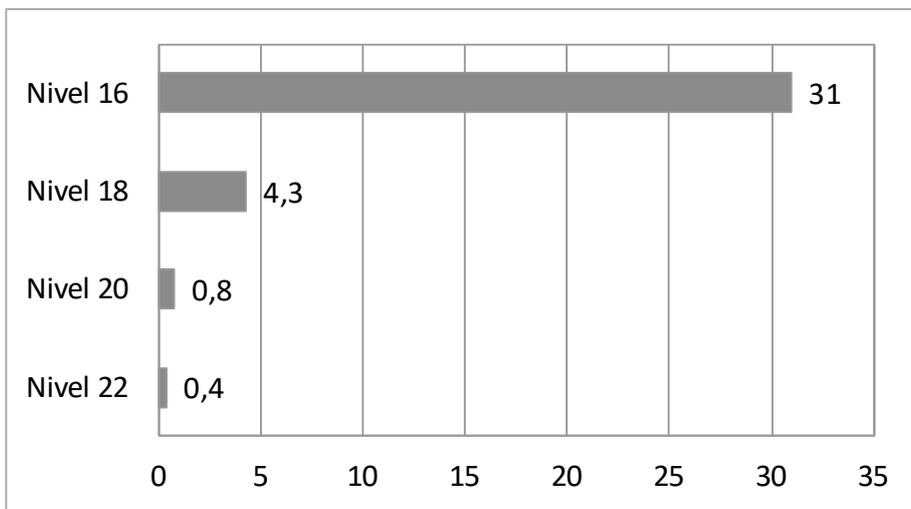
Brecha salarial en %. Porcentaje salarial menor que el conjunto de mujeres cobra respecto al de los hombres en cada nivel de cada grupo. .

**GRUPO A2**

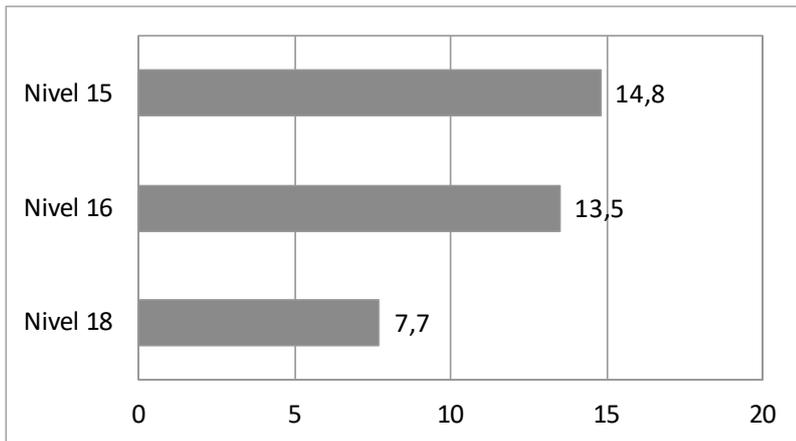


En el Nivel 21 y 22 del Grupo A2 el % es favorable a las mujeres.

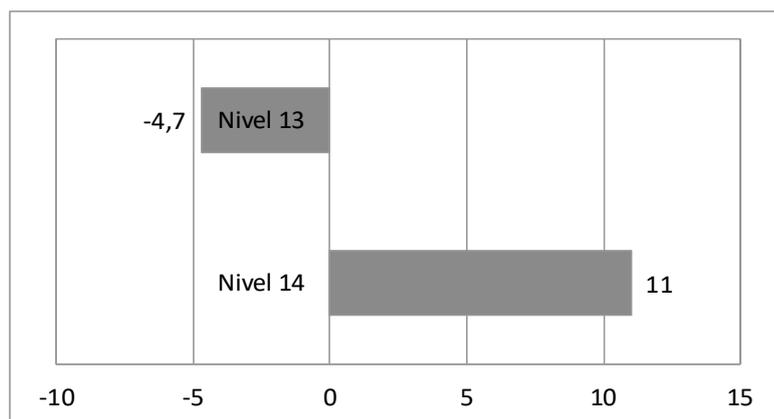
**GRUPO C1**



**GRUPO C2**



**GRUPO E**



En el Nivel 13 del Grupo E el % es favorable a las mujeres.

## ANEXOS

---

1. Distribución de mujeres y hombres por Departamento.
2. Distribución de mujeres y hombres por Grupos y Niveles.
3. Temporalidad mujeres y hombres.
4. Distribución por tipo de ocupación.
5. Distribución puestos de libre designación.

### 1. Distribución de mujeres y hombres por Departamento.

Departamento/Organismo Autónomo	Mujeres	Hombres	TOTAL
La Presidencia	16	15	31
Dpto. Presidencia	320	152	472
Dpto. Economía, Industria y Empleo	220	154	374
Dpto. Hacienda y Administración Pública	476	242	718
Dpto. Educación, Cultura y Deporte	2.657	620	3.277
Dpto. Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda	306	573	879
Dpto. Ciudadanía y Derechos Sociales	101	43	144
Dpto. Desarrollo Rural y Sostenibilidad	765	1.005	1.770
Dpto. Innovación, Investigación y Universidad	59	32	91
Dpto. Sanidad	530	221	751
IA JUVENTUD	79	25	104
IA MUJER	21	1	22
INAEM	374	142	516
IASS	2.312	502	2.814
Servicios Centrales del Salud	98	52	150
TOTAL	8.334	3.779	12.113

## 2. Distribución de mujeres y hombres por Grupos y Niveles.

Grupo	Niv.	Mujeres			Hombres			Totales		
		C.E. A	C.E. B	TOT.	C.E. A	C.E. B	TOTAL	C.E. A	C.E. B	TOTAL
		18		18	47		47	65		65
		30		30	47		47	77		77
A1	30	0	44	44	0	27	27	0	71	71
	29	0	28	28	0	40	40	0	68	68
	28	1	88	89	0	96	96	1	184	185
	27	0	15	15	0	21	21	0	36	36
	26	1	104	105	2	80	82	3	184	187
	25	0	43	43	0	45	45	0	88	88
	24	10	109	119	3	90	93	13	199	212
	23	0	10	10	0	8	8	0	18	18
	22	135	376	511	32	223	255	167	599	766
<b>Total A1</b>		<b>147</b>	<b>817</b>	<b>964</b>	<b>37</b>	<b>630</b>	<b>667</b>	<b>184</b>	<b>1447</b>	<b>1631</b>
A2	26	0	105	105	0	89	89	0	194	194
	25	1	85	86	1	73	74	2	158	160
	24	3	164	167	2	90	92	5	254	259
	23	4	12	16	0	10	10	4	22	26
	22	7	69	76	3	42	45	10	111	121
	21	1	29	30	0	13	13	1	42	43
	20	25	124	149	5	77	82	30	201	231
	19	5	33	38	1	0	1	6	33	39
	18	436	264	700	84	120	204	520	384	904
<b>Total A2</b>		<b>482</b>	<b>885</b>	<b>1367</b>	<b>96</b>	<b>514</b>	<b>610</b>	<b>578</b>	<b>1399</b>	<b>1977</b>
C1	22	6	55	61	0	48	48	6	103	109
	21	0	0	0	0	3	3	0	3	3
	20	5	191	196	1	101	102	6	292	298
	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	18	84	311	395	87	176	263	171	487	658
	16	383	395	778	148	459	607	531	854	1385
<b>Total C1</b>		<b>478</b>	<b>952</b>	<b>1430</b>	<b>236</b>	<b>787</b>	<b>1023</b>	<b>714</b>	<b>1739</b>	<b>2453</b>
C2	18	41	40	81	85	15	100	126	55	181
	16	503	338	841	235	174	409	738	512	1250
	15	9	0	9	10	0	10	19	0	19
	14	1421	206	1627	283	71	354	1704	277	1981
<b>Total C2</b>		<b>1974</b>	<b>584</b>	<b>2558</b>	<b>613</b>	<b>260</b>	<b>873</b>	<b>2587</b>	<b>844</b>	<b>3431</b>
E	14	779	106	885	355	70	425	1134	176	1310
	13	1081	1	1082	86	1	87	1167	2	1169
<b>Total E</b>		<b>1860</b>	<b>107</b>	<b>1967</b>	<b>441</b>	<b>71</b>	<b>512</b>	<b>2301</b>	<b>178</b>	<b>2479</b>
<b>TOTALES</b>		<b>4941</b>	<b>3345</b>	<b>8334</b>	<b>1423</b>	<b>2262</b>	<b>3779</b>	<b>6364</b>	<b>5607</b>	<b>12113</b>

C.E. = Complemento Especifico

### 3. Temporalidad mujeres y hombres.

Grupo	Nivel	Pers funcionario carrera		Personal interino		Total personal funcionario		Personal laboral fijo		Personal laboral temporal		Total personal laboral	
		Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total
	30	44	27	71	0	0	71	0	0	0	0	0	0
	29	28	40	68	0	0	68	0	0	0	0	0	0
	28	88	96	184	1	0	185	0	0	0	0	0	0
	27	14	20	34	1	1	36	0	0	0	0	0	0
	26	83	74	157	19	7	183	0	1	3	0	3	1
A1	25	39	40	79	4	4	87	0	0	1	1	0	1
	24	63	65	128	55	28	183	0	0	1	0	1	0
	23	4	6	10	5	1	16	1	0	1	1	1	2
	22	216	139	355	258	106	719	25	5	30	12	5	47
<b>Total</b>		<b>579</b>	<b>507</b>	<b>1086</b>	<b>343</b>	<b>147</b>	<b>490</b>	<b>922</b>	<b>654</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
	26	105	88	193	0	1	194	0	0	0	0	0	0
	25	82	70	152	4	4	160	0	0	0	0	0	0
	24	150	88	238	16	4	258	1	0	1	0	0	1
	23	9	5	14	7	4	25	0	1	1	0	0	1
A2	22	52	27	79	24	18	121	0	0	0	0	0	0
	21	23	12	35	7	1	43	0	0	0	0	0	0
	20	46	31	77	102	47	226	0	3	3	1	2	5
	19	17	0	17	19	0	36	0	0	2	1	3	3
	18	203	39	242	385	122	749	70	36	106	42	7	155
<b>Total</b>		<b>687</b>	<b>360</b>	<b>1047</b>	<b>564</b>	<b>201</b>	<b>765</b>	<b>1251</b>	<b>561</b>	<b>40</b>	<b>111</b>	<b>45</b>	<b>9</b>
	22	58	44	102	1	2	105	1	2	3	1	0	4
	21	0	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
	20	192	97	289	3	4	296	1	1	2	0	0	2
C1	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	18	299	148	447	56	31	534	27	53	80	13	31	124
	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	334	340	674	299	137	1110	75	100	175	70	30	275
<b>Total</b>		<b>883</b>	<b>632</b>	<b>1515</b>	<b>359</b>	<b>174</b>	<b>2048</b>	<b>104</b>	<b>156</b>	<b>260</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>405</b>

Gru- po	Nivel	Pers funcionario carrera			Personal interino			Total personal fun- cionario			Personal laboral fijo			Personal laboral temporal			Total personal labo- ral		
		Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total	Mujer	Hom.	Total
	18	65	24	89	12	3	15	27	27	104	2	53	55	2	20	22	4	73	77
	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	16	398	97	495	387	35	422	785	132	917	30	154	184	26	123	149	56	277	333
	15	0	1	1	0	0	0	0	1	1	4	8	12	5	1	6	9	9	18
	14	505	82	587	855	134	989	1360	216	1576	128	77	205	139	61	200	267	138	405
<b>Total</b>		<b>968</b>	<b>204</b>	<b>1172</b>	<b>1254</b>	<b>172</b>	<b>1426</b>	<b>2222</b>	<b>376</b>	<b>2598</b>	<b>164</b>	<b>292</b>	<b>456</b>	<b>172</b>	<b>205</b>	<b>377</b>	<b>336</b>	<b>497</b>	<b>833</b>
E	14	1	5	6	0	0	0	1	5	6	619	257	876	265	163	428	884	420	1304
	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	347	32	379	735	55	790	1082	87	1169
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>966</b>	<b>289</b>	<b>1255</b>	<b>1000</b>	<b>218</b>	<b>1218</b>	<b>1966</b>	<b>507</b>	<b>2473</b>
TOTALES		3118	1708	4826	2520	694	3214	5638	2402	8040	1331	783	2114	1317	500	1817	2648	1283	3931

#### 4. Distribución por tipo de ocupación.

Grupo	Nivel	Puestos de concurso de personal funcionario								
		Concurso			Comisión de servicios			Adscripción provisional		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
A1	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	28	6	8	14	1	0	1	2	3	5
	27	6	7	13	3	3	6	3	9	12
	26	37	37	74	34	22	56	11	10	21
	25	14	19	33	21	13	34	3	8	11
	24	27	32	59	32	22	54	4	11	15
	23	2	3	5	1	2	3	1	0	1
	22	194	123	317	19	8	27	3	8	11
<b>Total</b>		<b>286</b>	<b>229</b>	<b>515</b>	<b>111</b>	<b>70</b>	<b>181</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>76</b>
A2	26	38	48	86	49	29	78	7	7	14
	25	38	43	81	31	19	50	10	6	16
	24	60	41	101	70	34	104	16	10	26
	23	4	1	5	4	2	6	1	1	2
	22	25	13	38	24	10	34	2	4	6
	21	13	8	21	8	3	11	2	1	3
	20	16	12	28	25	14	39	0	5	5
	19	1	0	1	15	0	15	1	0	1
	18	151	31	182	36	7	43	16	1	17
<b>Total</b>		<b>346</b>	<b>197</b>	<b>543</b>	<b>262</b>	<b>118</b>	<b>380</b>	<b>55</b>	<b>35</b>	<b>90</b>
C1	22	32	30	62	21	12	33	2	1	3
	21	0	3	3	0	0	0	0	0	0
	20	101	54	155	76	33	109	8	10	18
	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	18	132	94	226	129	45	174	25	8	33
	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	196	278	474	18	25	43	90	30	120
<b>Total</b>		<b>461</b>	<b>459</b>	<b>920</b>	<b>244</b>	<b>115</b>	<b>359</b>	<b>125</b>	<b>49</b>	<b>174</b>
C2	18	34	15	49	23	4	27	0	1	1
	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	253	67	320	71	21	92	10	1	11
	15	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	14	490	76	566	12	5	17	3	1	4
<b>Total</b>		<b>777</b>	<b>159</b>	<b>936</b>	<b>106</b>	<b>30</b>	<b>136</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
E	14	1	5	6	0	0	0	0	0	0
	13				0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALES</b>		<b>1871</b>	<b>1049</b>	<b>2920</b>	<b>723</b>	<b>333</b>	<b>1056</b>	<b>220</b>	<b>136</b>	<b>356</b>

## 5. Distribución puestos de libre designación

Grupo	Nivel	Puestos de libre designación		
		Mujeres	Hombres	Total
A1	30	44	27	71
	29	28	40	68
	28	79	85	164
	27	2	1	3
	26	4	6	10
	25	1	1	2
	24	0	0	0
	23	1	2	3
	22	0	0	0
<b>Total</b>		<b>159</b>	<b>162</b>	<b>321</b>
A2	26	11	4	15
	25	3	2	5
	24	4	3	7
	23	1	1	2
	22	1	0	1
	21	0	0	0
	20	1	0	1
	19	0	0	0
	18	1	0	1
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>10</b>	<b>32</b>
C1	22	4	1	5
	21	0	0	0
	20	11	0	11
	19	0	0	0
	18	13	1	14
	17	0	0	0
	16	30	7	37
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>9</b>	<b>67</b>
C2	18	8	7	15
	17	0	0	0
	16	64	9	73
	15	0	0	0
	14	0	0	0
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>16</b>	<b>88</b>
E	14	4	4	8
	13	1	0	1
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>TOTALES</b>		<b>316</b>	<b>201</b>	<b>517</b>

8M

JORNADA DE LUCHA  
EN LA  
DGA...



¡IGUALDAD!

8M #VIVASLIBRESUNIDAS  
CCOO

