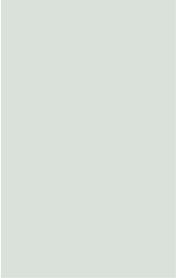


VII

CONCLUSIONES

VII.1 REALIDAD



A lo largo de los ocho apartados que conforman el capítulo de Realidad se ha tratado de ofrecer un diagnóstico de la situación de la mujer en las distintas facetas que conforman la sociedad contemporánea de nuestro país. Para ello, se han tomado los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su informe *Mujeres y Hombres en España*, complementados con los aportados por otras fuentes, de entre las que hay que destacar las del Instituto de las Mujeres (*Mujeres en Cifras*) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, dependientes del Ministerio de Igualdad.

A partir de la información obtenida, una vez más, se constata la complejidad de este análisis. Las múltiples dimensiones en las que se vislumbran desigualdades por razón de sexo hacen necesario tomar en conjunto los datos y analizarlos con la perspectiva del tiempo, para poder apreciar los avances conseguidos y los aspectos en los que todavía queda camino por recorrer.

Centrándonos en los datos del ámbito laboral, la presencia de la mujer en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres se configura como un elemento de vital importancia para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad. Esta igualdad hay que buscarla tanto en el plano retributivo, como en las posibilidades de ascenso en la carrera profesional, circunstancia que no puede verse afectada por la decisión personal de ser madres y formar una familia. Los datos muestran que, en la actualidad, la tasa de empleo femenino es, en conjunto, 11,1 puntos inferior a la masculina, diferencia que se ensancha con la presencia de hijos e hijas menores a cargo.

En éste ámbito, en materia de conciliación y corresponsabilidad, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, ha recaído tradicionalmente en las mujeres. Esto ha supuesto, innegablemente, un impedimento para su acceso al mercado laboral o para su promoción profesional, con un claro impacto pernicioso sobre su independencia económica. La igualdad en este ámbito conlleva un reparto equilibrado de dichas tareas, algo que a día de hoy sigue sin producirse como demuestra, entre otros indicadores, la amplia brecha de género existente en la tasa de ocupados a tiempo parcial en el caso de personas con hijos.

Si el estudio se dirige hacia los datos de salarios percibidos, conocer los ingresos anuales brutos de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad. En esta materia, el salario mediano de las mujeres se sitúa cerca del 80% del de los hombres, consecuencia de que estos últimos siguen representando el sexo mayoritario en los escalones retributivos más altos (considerando ingresos desde 1 SMI en adelante).

En lo que respecta a la educación, se han elevado en los últimos años las tasas netas de escolaridad en las etapas preescolares, algo que incide positivamente en la conciliación entre la vida personal y familiar. En España las tasas de escolarización son muy semejantes entre mujeres y hombres hasta los 16 años. Es a partir de la mencionada edad cuando las tasas de escolarización femeninas superan a las masculinas, lo que muestra un mayor abandono del sistema educativo por parte de los hombres una vez finalizada la enseñanza obligatoria, extendiéndose la mayor presencia femenina a los estudios universitarios y supe-

riores. Examinando las principales ramas de conocimiento, se constata una brecha de género en carreras técnicas, como Ingeniería o Arquitectura, de mayoría masculina, frente a las ciencias de la salud, donde el predominio es femenino.

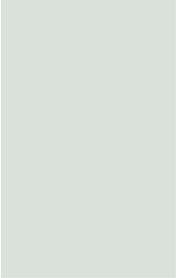
Si hablamos de salud, la esperanza de vida al nacer sigue siendo muy superior para las mujeres españolas frente a los hombres, de 86,2 y 80,9 años respectivamente. En líneas básicas, se observa que el grupo masculino presenta unos índices superiores de riesgos evitables para la salud (consumo de tabaco, abuso del alcohol o accidentes en el tiempo libre), mientras que el grupo femenino tiene unos determinantes orgánicos más sensibles y que requieren tratamiento sanitario u hospitalario (dolor de espalda crónico, migrañas, ansiedad, alergias...).

En lo relativo al campo de la ciencia y tecnología, se puede destacar que, en los estudios de alta especialización, en España en 2018, por cada 1000 habitantes en la franja de edad de entre 20 y 29 años, se graduaron en ciencias, matemáticas o tecnología un total de 13 mujeres y 30 hombres, diferencia que sin embargo no se traslada al mercado laboral, donde existe una mayor presencia femenina en este campo, especialmente en los servicios intensivos en conocimiento. Se observa, además, la reducción en los últimos años de la «brecha digital», hasta hacer prácticamente inexistentes las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso y utilización de internet y servicios digitales.

Centrándonos en el concepto de la violencia de género, existen muchas estadísticas que permiten analizar el mismo desde varios ámbitos, ya que la violencia contra las mujeres puede producirse con independencia de su edad, nacionalidad, clase social, educación, situación laboral, municipio en el que residan, ideología o creencia religiosa. Haciendo una comparativa de los dos últimos años completos (2019 y 2020) y los tramos de edad de las víctimas, podemos identificar que el tramo de edad en el que más víctimas hay es el comprendido entre mujeres de 41 a 50 años, si bien ha habido una importante reducción de un año al siguiente.

Por último, se ha estudiado la presencia de las mujeres en los círculos de poder y toma de decisiones. En el plano político, y considerando las estadísticas, la presencia equilibrada entre ambos sexos se da en pocas instituciones, existiendo gran variabilidad según el órgano político considerado, con una representatividad de la mujer reducida en algunos órganos constitucionales y equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas. En el ámbito privado, la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia o vicepresidencia, al igual que sucede en las reales academias.

VII.2 REPRESENTACIÓN



La complejidad del Sector Público español supone que, a la hora de formular conclusiones, no se puedan resumir en una sola idea todos los aspectos que se han tratado en este apartado. Igualmente, disponer de varias fuentes de datos introduce todavía más complejidad a esta visión. Por ello, en este caso, y para la formulación de estas conclusiones, se utilizará la fuente del BEPSAP y el Registro Central de Personal.

A) A NIVEL GLOBAL Y POR ADMINISTRACIONES

Como conclusión se puede decir que, a nivel general, con datos de 1 de enero de 2021 se puede apreciar el cumplimiento del *rango de equilibrio* para todo el Sector Público en general (IPRHM de 1,15) con una moderada presencia mayoritaria de mujeres.

Sin embargo, es necesario señalar que la única Administración con mayoría relevante de mujeres es la Administración Autonómica (IPRHM de 1,41) El desequilibrio por mayoría de mujeres se debe al predominio de la presencia femenina en los ámbitos sanitarios y docencia no universitaria.

La Administración Local y las Universidades son las que presentan una situación más equilibrada, con valores de los índices de presencia de hombres y mujeres muy próximos a 1 (IPRHM de 1,02 y 0,96 respectivamente)

No obstante, cuando la visión es exclusivamente de la Administración Pública Estatal, el rango de equilibrio se pierde (IPRHM de 0,62) debido fundamentalmente a la baja presencia de mujeres en dos ámbitos mayoritariamente compuestos por hombres: Las Fuerzas Armadas (IPRHM de 0,26) en el que las mujeres representan el 12,8% de los efectivos, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (IPRHM de 0,23) en el que las mujeres representan el 11,4% de los efectivos.

Sin embargo, cuando se desciende al ámbito de la Administración General del Estado (AGE) se puede concluir que en dicho ámbito se roza el punto central del rango de equilibrio (IPRHM de 1,05), aunque con una ligerísima presencia mayoritaria de mujeres.

La composición cambia ligeramente al distinguir entre personal funcionario y laboral ya que, aunque ambos colectivos se mantienen individualmente en el *rango de equilibrio*, el personal funcionario (IPRHM de 1,05) está compuesto por más mujeres que hombres, mientras que el personal laboral (IPRHM de 0,97) está compuesto por más hombres que mujeres.

B) PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA O EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA, EN AMBOS CASOS POR CAUSAS FAMILIARES

Hay que destacar muy especialmente entre las conclusiones la elevada proporción de mujeres que solicitan una excedencia o una jornada reducida, vinculadas ambas a cuidados familiares, que está muy por encima de la proporción que supone la mujer en cada colectivo.

Así se puede comprobar que, entre el personal funcionario las excedencias de este tipo tienen un IPRHM de 1,45, lo que supone casi tres veces más mujeres que hombres. Las jor-

nadas reducidas tienen un IPRHM de 1,71 correspondiéndose con una proporción de casi seis veces más mujeres que hombres.

Entre el personal laboral de todos los convenios la mayor desproporción la podemos apreciar en el conjunto del personal laboral donde las excedencias por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,59, lo que supone 3,8 veces más de mujeres que de hombres y las jornadas reducidas por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,65, unas 4,7 veces más de mujeres que de hombres.

Un comportamiento similar se produce en el ámbito del Convenio Único donde las excedencias de este tipo tienen un IPRHM del 1,42, suponiendo 2,4 veces más de mujeres que de hombres, y las jornadas reducidas por el mismo motivo están en el IPRHM del 1,65, lo que supone que las solicitan 4,6 veces más mujeres que hombres.

Estas desproporciones nos pueden dar una idea de que en la corresponsabilidad familiar todavía se mantienen estereotipos de roles vinculados a que la mujer se encargue mucho más del cuidado familiar que el hombre.

C) RELACIÓN ENTRE EL IPRHM Y LAS RETRIBUCIONES

En cuanto al análisis de los datos por tramos retributivos¹ es necesario señalar las siguientes conclusiones:

En lo que respecta al personal funcionario, existe mayor número de hombres en los tramos retributivos más altos en consonancia con la distribución por niveles, copando los 5 tramos retributivos más elevados, mientras que las mujeres son mayoría en los 3 tramos retributivos más bajos.

En lo que respecta al personal laboral del Convenio Único —no se dispone de datos retributivos completos del personal de otros convenios ni de los de Sin Convenio— hay un mayor porcentaje de mujeres en los tres tramos retributivos más altos y un mayor porcentaje de hombres en los 3 tramos retributivos más bajos, a diferencia del comportamiento a este respecto del personal funcionario.

D) EVOLUCIÓN DEL IPRHM EN EL PERÍODO 2019-2020-2021

Finalmente resaltaremos algunas conclusiones sobre la evolución de este índice a nivel comparativo con los datos correspondientes a 2019, 2020 y 2021:

- En el conjunto de las Administraciones Públicas, el IPRHM pasó del 1,13 en 2019 y 2020 y subió a 1,15 en 2021 lo que supone un ligero incremento de la proporción de mujeres, pero dentro del rango de equilibrio.
- En la Administración Pública Estatal el IPRHM pasó del 0,63 en 2019 al 0,62 en 2020 y 2021, manteniéndose una elevadísima proporción mayoritaria de hombres fuera del rango de equilibrio e incrementándose ligeramente.
- En la Administración General del Estado el IPRHM ha pasado del 1,04 de los años 2019 y 2020 al 1,05 en 2021, manteniéndose dentro del rango de equilibrio con un ligero incremento en la proporción de mujeres.

¹ A los efectos de este informe, tal y como se ha venido indicando a lo largo del texto, tablas y gráficos, solamente se han tenido en consideración los valores retributivos de: a) Para el personal funcionario, sueldo base, complemento de destino, complemento específico y trienios, en su caso; b) Para el personal laboral, retribuciones básicas, complementarias y antigüedad, en su caso. Para evitar errores en el análisis, en el caso del personal funcionario se han tomado en cuenta exclusivamente los efectivos con valor económico registrado al menos en los tres primeros componentes retributivos. En el caso del personal laboral, solamente los efectivos con importes de salario anual por grupo coincidente con los fijados por el Convenio Colectivo a 1 de enero de 2019, a 1 de enero de 2020 y a 1 de enero de 2021.

E) ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

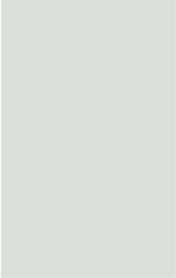
Aunque hay muchos matices por Ministerios y Entidades, los siguientes ámbitos están fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres:

- Altos cargos por Departamentos Ministeriales. IPRHM de 0,74.
- Personal directivo de Agencias Estatales. IPRHM de 0,67.

Estos índices contrastan con los datos de personal al servicio de la AGE en general, del personal funcionario de la AGE, y del personal de los grupos superiores en la AGE, en los que todos ellos están dentro del rango de equilibrio:

- Personal al servicio de la AGE: IPRHM de 1,04.
- Personal funcionario de la AGE: IPRHM de 1,05.
- Personal funcionario del Subgrupo A1 en la AGE: IPRHM de 0,99.
- Personal funcionario con CD Nivel 30 en la AGE: IPRHM de 0,86.

VII.3 RECURSOS-RESULTADOS



En lo que se refiere a la «R» de Recursos-Resultados, se han catalogado en términos de pertinencia 365 programas, lo que representa casi un 89% del total de los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

Atendiendo a la primera clasificación efectuada de los mismos, es decir, según hayan sido catalogados con pertinencia alta, media, baja, negativa o sin pertinencia de género, hay que resaltar que más de la mitad de los programas analizados han obtenido una catalogación media o alta (51%). El porcentaje de programas con pertinencia baja de género es del 41%, mientras que para el 8% no se ha detectado sensibilidad al género. Ningún programa de entre todos los analizados ha obtenido una calificación negativa en la escala de pertinencia de género.

Destaca especialmente el alto porcentaje de programas con pertinencia alta de género, que representa más de una quinta parte de todos los programas analizados, consecuencia de la consideración dada a la igualdad de género en la Administración General del Estado en los últimos años, en la que como se puede comprobar en la parte explicativa de los programas, se le ha venido dando una importancia creciente a la incorporación de criterios de definición de programas o al desarrollo de actuaciones y medidas que fomenten la igualdad de género o eliminen las desigualdades.

Esto es así dado que, aunque muchos de los programas presupuestarios de la Administración General del Estado son de carácter instrumental o de gestión, sus actuaciones van dirigidas a personas, e impactan en determinados aspectos de igualdad, aunque sea de modo indirecto. También es de destacar el gran esfuerzo que han realizado los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales al establecer objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que contribuyan a poder identificar los desequilibrios existentes como paso previo a la eliminación de los mismos.

El capítulo también incluye un análisis en base a los importes de los programas presupuestarios analizados. La adición de los importes de los programas sensibles al género supone 328.480 millones de euros, un 97% del total del importe analizado. Los porcentajes de categorización del gasto se obtienen como suma de los importes de los programas que pertenecen a cada categoría. El informe proporciona mayor detalle cuantitativo por programa y por su relevancia de género.

Hay que reseñar también el análisis de la práctica totalidad de los programas correspondientes al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 139, con importe que asciende hasta los 24.782 millones de euros para 2022, un 97% de la anualidad contemplada.