

V

REPRESENTACIÓN

V.1 VISIÓN GENERAL DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

En este apartado se analizará el empleo del Sector público y su distribución por sexo en relación a determinadas variables dentro del ámbito de estudio y definiciones establecidos en la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE.

En primer lugar, se analizarán los datos correspondientes al 4º trimestre de 2021 (que es el periodo más homogéneo con el resto de los análisis que se van a realizar en los demás apartados y que corresponden al 1 de enero de 2022) y, en segundo lugar, se llevará a cabo una comparativa con los datos más relevantes correspondientes al 4º trimestre de 2020, así como un análisis de su evolución en el período de 2018 a 2021 en lo referente a los cuartos trimestres.

A) COMPOSICIÓN POR SEXO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA EPA

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a la EPA del cuarto trimestre de 2021, la cifra de empleo público fue de 3.475.700 personas (dependiendo de las tablas los totales pueden estar entre 3.475.300 y 3.475.700), de las cuales 1.428.600 eran hombres y 2.047.100 eran mujeres.¹

¹ Los totales, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres, reflejados en las distintas tablas de este informe pueden no ser coincidentes para los mismos ámbitos de administración. Las diferencias no son significativas y se deben a los redondeos efectuados en cada caso. En el caso de la tabla «distribución del empleo público por sexo, edad y tipo de administración» en la columna del total no se incluyen los ámbitos «otro tipo» y «no sabe».

a) Distribución del empleo público por sexo y tipo de administración²

Año	2021		
	Hombres	Mujeres	IPRHM
CC.AA	633.900	1.446.900	1,39
Central	346.200	167.200	0,65
Empresas	105.000	58.500	0,72
Local	328.000	340.300	1,02
No sabe	700	2.100	1,50
Otro tipo	6.200	8.700	1,17
SS	8.600	23.400	1,46
Total	1.428.600	2.047.100	1,18

El IPRHM del Sector público en su conjunto se encuentra dentro del rango de equilibrio indicado en la introducción con un valor de 1,18. Este valor nos indica una mayor presencia de mujeres en el conjunto del Sector público.

Si analizamos por tipo de Administración esta tabla (excluyendo los apartados de «no sabe» y «otro tipo») podemos comprobar que solamente en la Administración Local se mantiene el IPRHM dentro del rango de equilibrio (1,02 y muy cercano a la igualdad) mientras que en la Administración de la Seguridad Social y en las CCAA hay mayoría de mujeres, por encima del rango de equilibrio. Sin embargo, en la Administración Central y en las Empresas Públicas hay mayoría de hombres, también fuera del rango de equilibrio.

La Seguridad Social se encuentra en situación de desequilibrio con una presencia mayoritaria de mujeres y un índice de 1,46.

El empleo de la Administración de las Comunidades Autónomas está compuesto en su mayoría por mujeres con un valor del IPRHM de 1,39.

La Administración Central se encuentra en situación de desequilibrio con una presencia de los hombres superior al 60% tal y como indica el IPRHM con un valor de 0,65.

El empleo de las empresas públicas está compuesto en su mayoría por hombres, con un valor del IPRHM de 0,72, próximo al extremo inferior del rango de equilibrio.

² A los efectos de la EPA, se integran en «Empresas S. Público» las empresas controladas por las administraciones públicas que se financian mayoritariamente por ingresos comerciales. El resto de empresas públicas se encuentran integradas en su correspondiente sector.

b) Distribución del empleo público por sexo, edad y tipo de administración 4T-2021

Admón. Tramo de edad	CC.AA			Central			Empresas			Local			SS			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
16-19	0	1.100	2,00	2.000	500	0,40	0	0		700	0	0,00	0	0		2.700	1.600	0,74
20-24	9.300	23.500	1,43	12.300	1.000	0,15	600	2.200	1,97	7.000	4.200	1,07	400	0	0,00	29.600	30.900	1,02
25-29	30.100	107.600	1,56	27.000	7.200	0,42	7.700	3.200	0,59	8.200	19.300	1,40	0	700	2,00	73.000	138.000	1,31
30-34	48.800	129.700	1,45	29.100	8.200	0,94	11.500	3.400	0,46	16.700	22.700	1,15	0	2.500	2,00	106.100	166.500	1,22
35-39	69.000	159.000	1,39	43.600	16.300	0,54	8.300	4.500	0,78	30.500	26.400	0,93	0	300	3,09	151.400	206.500	1,15
40-44	83.100	205.200	1,22	47.500	22.600	0,64	16.000	7.100	0,61	49.900	58.900	1,08	200	1.800	1,89	196.700	295.600	1,12
45-49	96.200	217.100	1,39	45.600	24.700	0,70	16.400	4.900	0,46	60.200	48.700	0,89	1.200	1.800	1,20	219.600	297.200	1,15
50-54	100.100	190.800	1,31	53.000	29.500	0,73	19.600	14.200	0,84	53.100	64.000	1,09	1.600	5.100	1,93	227.400	303.600	1,14
55-59	107.100	233.300	1,37	54.200	33.000	0,76	16.500	13.800	0,91	61.900	53.100	0,92	3.300	8.100	1,46	243.000	341.300	1,17
60-64	75.400	160.200	1,36	29.200	19.600	0,80	8.100	5.000	0,76	36.300	39.700	1,04	1.800	2.800	1,54	150.800	227.300	1,20
65-69	14.300	18.600	1,13	2.700	3.100	1,07	300	200	0,80	3.500	3.300	0,97	100	300	1,50	20.900	25.500	1,10
70 y mas	500	800	1,23	0	1.500	2,00	0	0		0	0		0	0		500	2.300	1,64
Total	633.900	1.446.900	1,39	346.200	167.200	0,65	105.000	58.500	0,72	328.000	340.300	1,02	8.600	23.400	1,46	1.421.700	2.036.300	1,18

- El empleo **en la Administración de las Comunidades Autónomas** está en situación de desequilibrio por mayoría de mujeres en todos los tramos de edad salvo el tramo de 65 a 69 años, y con un valor a nivel global del IPRHM de 1,39, fuera del rango de equilibrio.
En los tramos de edad de 16 a 19 años y de 25 a 29 años, el porcentaje de mujeres alcanza la cifra más alta con valores de los IPRHM de 2,00 y de 1,56 respectivamente.
- El empleo **en la Administración Central**, con un valor global del IPRHM de 0,65 y por tanto en situación de desequilibrio, está compuesto en su mayoría por hombres en todos los tramos de edad, salvo en los de 65 a 69 y 70 y más.
El porcentaje de hombres es mayor en todos los tramos de edad hasta los 64 años, estando fuera del rango de equilibrio todos los tramos hasta los 59 años.
En los tramos de edad de 60 a 64 y de 65 a 69 años, el IPRHM se encuentra dentro del rango de equilibrio.
En el tramo de 70 años y más, sólo hay mujeres.
- En **la Administración local** en su conjunto, la distribución del empleo entre hombres y mujeres está próxima a la igualdad con un valor del IPRHM del 1,02.
En los tramos de edad comprendidos entre los 30 y los 69 años, los índices se sitúan dentro del rango de equilibrio.
En los tramos de menor edad, de 16 a 24 años, los IPRHM indican una situación de desequilibrio con mayor presencia de hombres.

En el intervalo de edades comprendidas entre los 25 a 29 años, el IPRHM está fuera del rango de equilibrio con un valor de 1,40 que indica un porcentaje de mujeres en el empleo de la Administración local superior al 70%.

- EL IPRHM de la **Administración de la Seguridad Social** en su conjunto tiene un valor de 1,46 y por tanto el empleo de esta administración está fuera del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres.

En todos los tramos de edad hay una presencia mayoritaria de mujeres salvo el tramo de 20 a 24, en que todos los efectivos son hombres. Asimismo, los IPRHM tienen valores fuera del rango de equilibrio en todos los tramos de edad salvo el tramo de 45 a 49 años (1,20), por lo que el porcentaje de mujeres es superior al 60% con valores de los IPRHM superiores a 1,20.

- El empleo en las **empresas del Sector público** está compuesto en su mayoría por hombres con un valor global del IPRHM de 0,72.

En todos los tramos de edad el porcentaje de los hombres supera al de las mujeres a excepción del tramo de 20 a 24 años con un IPRHM del 1,57.

En los tramos de edades entre 50-54 años, 55-59, y 65-69 los valores de los IPRHM tienen valores dentro del rango de equilibrio, pero siempre con mayor presencia de hombres.

En el resto de tramos de edad, el porcentaje de mujeres es inferior al 40% con valores de los IPRHM fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres.

c) Distribución del empleo público por sexo y tipo de ocupación

En este apartado se analiza la composición del empleo público por sexo y ocupación a nivel de un dígito según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11).³

³ Para más información consultar la CNO-11 https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

Año Ocupación	2021		
	Hombres	Mujeres	IPRHM
0 Ocupaciones militares	99.900	6.700	0,15
1 Directores y gerentes	28.100	27.800	0,99
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	498.900	1.104.700	1,38
3 Técnicos; profesionales de apoyo	149.900	195.500	1,13
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	135.000	305.500	1,39
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	323.100	290.000	0,95
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13.500	2.200	0,28
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	51.200	5.700	0,11
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	51.400	9.600	0,31
9 Ocupaciones elementales	77.500	99.100	1,12
Total	1.428.500	2.046.800	1,18

Como se ha señalado anteriormente, el empleo público en su conjunto está compuesto por una mayoría de mujeres, con un valor del IPRHM de 1,18 dentro del rango de equilibrio.

No obstante, **la distribución del empleo por sexo es muy diferente dependiendo de la ocupación de que se trate**, de modo que:

- En el caso de las «Ocupaciones militares», «Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero», «Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción» y «Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores» existe un desequilibrio muy significativo por mayor número de hombres con valores de los IPRHM de 0,13; 0,28; 0,20 y 0,31 respectivamente.
- Las ocupaciones de «Directores y gerentes» y «Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores»⁴ están próximas al equilibrio, aunque con una mayoría de hombres, y con un valor del IPRHM de 0,99 y 0,95, respectivamente.
- Las ocupaciones de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales»⁵ y de «Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina» tienen desequilibrio por mayoría de mujeres con valores de los IPRHM de 1,38 y 1,39 respectivamente.
- En cuanto a las ocupaciones de «Técnicos, profesionales de apoyo» y «Ocupaciones elementales» el empleo está compuesto

⁴ El grupo 5 incluye entre otras ocupaciones, la guardia civil, la policía nacional, las policías autonómica y local y los profesionales del servicio de bomberos.

⁵ El grupo de ocupación 2 incluye entre otras ocupaciones los profesionales de la salud y de la enseñanza.

por mayoría de mujeres, pero con valores del IPRHM 1,13 y 1,12, respectivamente, dentro del rango de equilibrio.

d) Distribución del empleo público por sexo y tipo de jornada

Año	2021		
	Hombres	Mujeres	IPRHM
Tiempo completo	1.375.800	1.899.000	1,16
Tiempo parcial	52.800	147.900	1,47
Total	1.428.600	2.046.900	1,18

El empleo público con **jornada a tiempo completo** tiene un IPRHM con un valor dentro del rango de equilibrio (1,16), con mayoría de mujeres.

El valor del IPRHM en el empleo público con **jornada a tiempo parcial** es de 1,47 que indica un fuerte desequilibrio con un porcentaje de mujeres próximo al 74%.

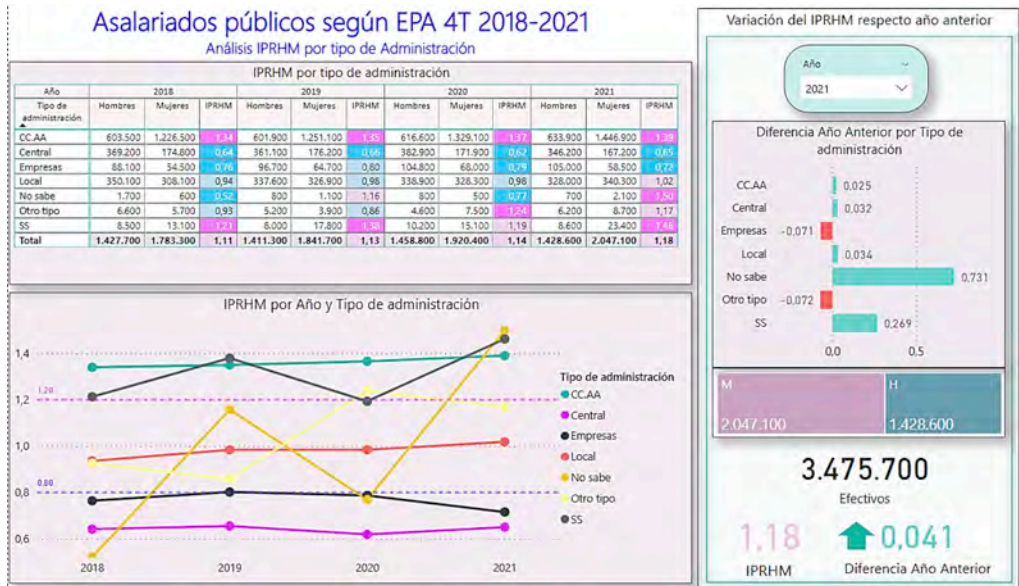
B) EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA EPA

En este apartado se analiza la evolución de la distribución del empleo público, por sexo, del cuarto trimestre del año 2021 en relación al cuarto trimestre del año 2020, de acuerdo a los datos publicados por el INE. Cada una de las segmentaciones se acompaña de una tabla y un gráfico que reflejan la evolución de los IPRHM en el periodo 2020-2021, y un segundo gráfico que incluye la evolución del IPRHM de 2018-2021.

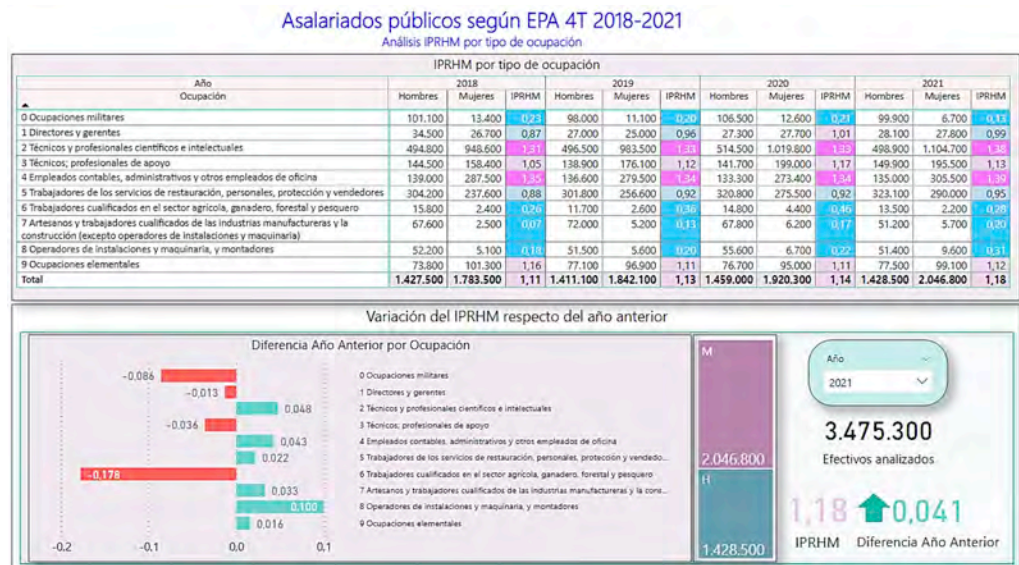
a) Evolución del empleo público por sexo y tipo de administración

En el periodo 2020/2021 no hay variaciones significativas a nivel global. Se puede destacar el incremento del IPRHM en la Administración de la Seguridad Social en el año 2021 (1,46) que ha situado su índice fuera del rango de equilibrio que había tenido en 2020 (1,19).

Tampoco la composición del empleo público por sexo y tipo de administración presenta variaciones significativas en el periodo 2018-2021. Como puede observarse las diferencias de los IPRHM son a nivel del segundo decimal, a excepción de la Administración Local que ha pasado de 0,94 en 2018 a 1,02 en 2021, y la Administración de la Seguridad Social que ha pasado de 1,21 en 2018 a 1,46 en 2021.



b) Evolución del empleo público por sexo y ocupación



La composición del empleo público por sexo y grupo de ocupación según la CNO-11 no presenta cambios significativos en el cuarto trimestre de 2021 con respecto al cuarto trimestre de 2020. Las diferencias de

los IPRHM por ocupación entre los dos ejercicios están comprendidas en el intervalo -0,18 y 0,1.

En el Sector público en su conjunto el porcentaje de mujeres ha aumentado en el cuarto trimestre de 2021 con respecto al mismo trimestre del año anterior consolidándose la tendencia desde 2018. El sentido de la variación ha sido distinto según la ocupación.

Destaca el crecimiento de la participación de las mujeres en el grupo de «Directores y gerentes» con un IPRHM que pasa de un valor de 0,87 en 2018 —mayor presencia de los hombres— a un 0,99 en 2021 con una distribución de hombres y de mujeres próxima al 50% pero con mayoría de hombres.

En los grupos de ocupación fuera del rango de equilibrio por mayor presencia de los hombres («Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero», «Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción» y «Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores») se observa una tendencia creciente de la participación de las mujeres a lo largo del periodo 2018-2021, salvo en el grupo «Ocupaciones militares» en el que la presencia de la mujer se ha reducido.

El único grupo de ocupación con mayoría de mujeres en el que se ha recudido la presencia de las mismas, en el periodo 2018-2021, es el de «Ocupaciones elementales», que ha pasado de 1,16 a 1,12.

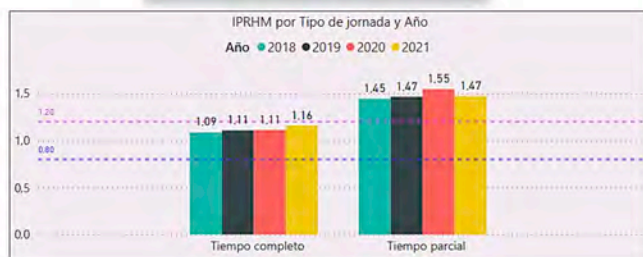
c) Evolución por sexo y tipo de jornada

Asalariados públicos según EPA 4T 2018-2021

Análisis IPRHM por tipo de jornada

Año	2018			2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
Tiempo completo	1.366.100	1.623.700	1,09	1.349.800	1.673.400	1,11	1.414.800	1.769.800	1,11	1.375.800	1.899.000	1,16
Tiempo parcial	61.300	159.800	1,25	61.500	163.700	1,27	44.000	150.500	1,35	52.800	147.900	1,27
Total	1.427.400	1.783.500	1,11	1.411.300	1.842.100	1,13	1.458.800	1.920.300	1,14	1.428.600	2.046.900	1,18

Tipo de jornada	2019	2020	2021
Tiempo completo	↑ 0,021	↑ 0,004	↑ 0,048
Tiempo parcial	↑ 0,020	↑ 0,082	↓ -0,074
Total	↑ 0,022	↑ 0,004	↑ 0,041



El porcentaje de mujeres en el empleo a **tiempo completo** se mantiene prácticamente constante en el periodo 2018-2021 con los IPRHM dentro del rango de equilibrio, produciéndose un mayor incremento en 2021.

Lo mismo ocurre en el empleo **a tiempo parcial**, si bien el IPRHM tiene valores fuera del rango de equilibrio en todo el periodo y el número de mujeres está cerca de triplicar al de hombres en este tipo de jornada.

V.2 VISIÓN GENERAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La información de este apartado se obtiene del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP). Hay que señalar que en julio de 2019 se produjo un cambio en la estructura de información del BEPSAP. Para mantener la continuidad con los epígrafes definidos en periodos anteriores, una vez finalizado el periodo de transición con tablas de equivalencia en enero de 2020, la información se ha elaborado a través del análisis de micro datos que se facilitan con las correspondientes ediciones del BEPSAP.

A) PRIMER NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En este apartado se analiza el conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas recogido en el BEPSAP con datos a 1 de enero de 2022 por tipo de administración. Se trata del mayor número de efectivos contenido en dicho boletín (2.717.570) y por tanto es una visión general de la presencia relativa de hombres y mujeres en las administraciones públicas, medida a partir del IPRHM.

Tabla V.2.1

Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y administración

Tipo de personal Administración	OTRO PERSONAL			PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA			PERSONAL LABORAL			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
ADMINISTRACIÓN DE LAS CCAA	142.442	400.931	1,18	245.046	535.583	1,27	39.855	87.498	1,37	427.343	1.024.012	1,41
ADMINISTRACIÓN LOCAL	31.041	52.358	1,26	114.529	73.591	0,98	139.528	181.105	1,13	285.098	307.054	1,04
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	3.850	9.099	1,11	302.567	117.413	0,26	45.649	32.574	0,83	352.066	159.086	0,62
UNIVERSIDADES	2.793	6.928	1,43	33.814	31.272	0,96	47.516	40.588	0,92	84.123	78.788	0,97
Total	180.126	469.316	1,45	695.956	757.859	1,04	272.548	341.765	1,11	1.148.630	1.568.940	1,15

Se analizarán en primer lugar los cuatro tipos de Administraciones Públicas sobre los que proporciona información el BEPSAP: De las cuatro, solo en dos de ellas (la Administración Local y las Universidades) la distribución de efectivos está dentro del rango de equilibrio, mientras

que la Administración Pública Estatal está fuera de rango por mayoría de hombres y la Administración de las CCAA también está fuera de rango, pero en este caso por mayoría de mujeres. En conjunto, el personal al servicio de todas las AAPP se encuentra dentro del rango de equilibrio (IPRHM de 1,15) con ligera mayoría de mujeres.

Por lo que se refiere al tipo de personal del conjunto de las AAPP, se puede indicar lo siguiente:

- **Personal funcionario.** Aunque en conjunto el personal funcionario está dentro del rango de equilibrio (1,04), puede observarse que la Administración más próxima a la paridad son las Universidades con un IPRHM de 0,96.
En el ámbito de la Administración Pública Estatal y en el de la Administración Local, el desequilibrio es por mayoría de hombres, mucho más señalado en el caso de la Administración Pública Estatal.
En el ámbito de la Administración de las Comunidades Autónomas el desequilibrio es por mayoría de mujeres.
- **Personal laboral.** La situación en este tipo de personal está más equilibrada, estando fuera del rango de equilibrio solamente la Administración de las CC.AA., con un número mayor de mujeres
- **Otro personal.** Comprende personal eventual, personal funcionario interino y otro personal. El grueso fundamental de este apartado corresponde a los funcionarios interinos. Los valores de este tipo de personal están fuera del rango de equilibrio en todos los casos por mayoría de mujeres en todas las administraciones.

En la siguiente tabla se lleva a cabo el análisis del IPRHM correspondiente al **colectivo de personal al servicio de las AAPP, según su distribución territorial por CCAA**, a partir de los datos del BEPSAP a 1 de enero de 2022:

Si descendemos en el análisis territorial, en la Administración Pública Estatal solo Cataluña y el «*extranjero*» están dentro del rango de equilibrio. Todas las demás Comunidades Autónomas presentan situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Esta mayor presencia masculina se debe a la inclusión dentro de esta Administración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas.

Tabla V.2.2

Distribución territorial del personal al servicio de las Administraciones Públicas

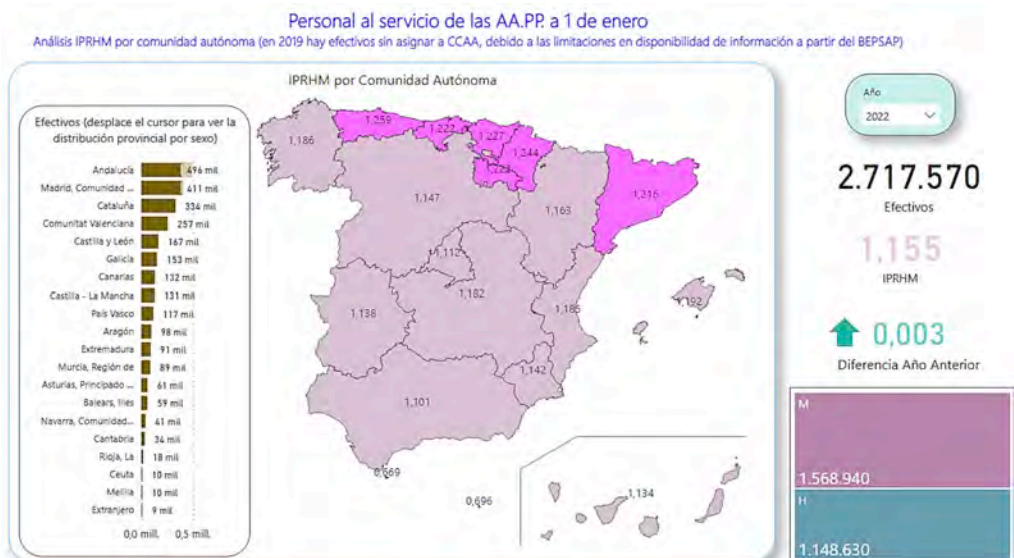
Administración	ADMINISTRACIÓN DE LAS CCAA				ADMINISTRACIÓN LOCAL				ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL				UNIVERSIDADES			Total				
	H	M	IPRHM	Var.	H	M	IPRHM	Var.	H	M	IPRHM	Var.	H	M	IPRHM	Var.	H	M	IPRHM	Var.
ANDALUCÍA	87.730	165.234	1,90	↑ 0,000	57.376	55.537	0,98	↑ 0,011	63.408	20.183	0,46	↓ 0,000	14.498	12.425	0,92	↑ 0,002	223.012	273.379	1,10	↑ 0,003
ARAGÓN	12.624	38.180	1,50	↑ 0,026	9.184	10.195	1,05	↑ 0,010	16.020	5.315	0,34	↓ -0,012	2.924	3.174	1,04	↑ 0,010	40.952	56.864	1,16	↑ 0,019
C. F. NAVARRA	6.206	19.326	1,40	↑ 0,003	3.041	4.176	1,16	↓ -0,006	3.297	953	0,45	↓ -0,001	785	773	0,99	↓ -0,004	15.331	25.228	1,24	↑ 0,003
C. MADRID	42.857	131.593	1,51	↑ 0,002	30.198	27.641	0,96	↓ -0,008	93.583	54.209	0,73	↓ -0,002	15.746	14.738	0,97	↓ -0,008	182.384	228.179	1,11	↑ 0,000
C. VALENCIANA	39.621	102.051	1,44	↑ 0,004	29.723	30.707	1,02	↑ 0,012	24.891	10.955	0,56	↓ -0,001	10.607	9.899	0,96	↓ -0,008	104.842	152.552	1,19	↑ 0,004
CANARIAS	20.462	50.145	1,40	↑ 0,015	16.270	16.836	1,02	↓ -0,003	17.944	5.744	0,49	↓ -0,002	2.535	2.127	0,91	↓ -0,019	57.131	74.854	1,13	↑ 0,012
CANTABRIA	5.917	16.038	1,48	↑ 0,003	3.330	2.546	0,74	↓ -0,003	2.946	1.583	0,50	↓ -0,007	896	895	0,97	↓ -0,011	13.289	20.862	1,22	↑ -0,007
CASTILLA Y LEÓN	23.508	61.743	1,45	↑ 0,002	19.278	18.717	0,99	↑ 0,018	23.476	10.317	0,41	↓ -0,001	4.980	5.046	1,01	↑ 0,011	71.242	95.823	1,15	↑ -0,001
CASTILLA-LA MANCHA	22.901	50.018	1,37	↑ 0,005	16.527	20.828	1,12	↑ 0,029	12.197	4.824	0,57	↓ -0,002	1.899	1.657	0,93	↓ -0,004	53.524	77.327	1,18	↑ 0,009
CATALUÑA	61.306	126.487	1,35	↓ -0,002	39.405	51.358	1,13	↑ 0,009	15.310	10.357	0,81	↓ -0,013	14.738	14.586	0,99	↑ 0,002	130.759	202.788	1,22	↑ 0,004
CEUTA	891	509	0,75	↓ -0,004					5.524	2.709	0,44	↓ 0,002	101	58	0,77	↓ -0,044	6.516	3.276	0,77	↓ -0,002
EXTRANJERO	16.001	32.575	1,34	↓ -0,020	11.488	14.732	1,12	↑ 0,070	9.930	3.014	0,31	↓ 0,005	1.785	1.463	0,90	↓ -0,003	39.204	51.784	1,14	↑ 0,016
GALICIA	24.787	64.177	1,44	↑ 0,009	14.208	14.580	1,01	↑ 0,012	19.207	8.060	0,59	↓ 0,001	4.009	3.745	0,97	↓ -0,003	62.211	90.562	1,19	↑ 0,001
ILLES BALEARS	8.379	21.134	1,43	↓ -0,002	7.679	9.337	1,10	↑ 0,006	6.733	3.713	0,71	↓ -0,002	1.115	1.058	0,97	↓ -0,006	23.906	35.242	1,19	↑ -0,004
LA RIOJA	3.247	8.857	1,46	↑ 0,016	1.419	1.148	0,88	↑ 0,025	2.122	779	0,54	↓ -0,003	340	415	1,10	↑ 0,010	7.128	11.199	1,22	↑ 0,015
MELILLA	674	369	0,71	↓ -0,001					5.510	2.876	0,69	↓ -0,016	123	119	0,96	↓ -0,064	6.307	3.364	0,70	↓ -0,016
P. ASTURIAS	10.324	30.032	1,49	↓ -0,003	4.805	4.926	1,01	↑ 0,011	6.372	2.447	0,35	↓ -0,012	1.189	1.123	0,97	↓ -0,004	22.690	38.528	1,24	↑ -0,008
P. VASCO	21.955	47.446	1,47	↓ -0,017	13.742	17.796	1,12	↑ 0,030	6.585	3.162	0,46	↓ 0,012	2.913	3.342	1,07	↑ 0,006	45.197	71.764	1,23	↑ -0,004
R. MURCIA	15.731	38.078	1,43	↑ 0,000	7.225	5.992	0,91	↓ -0,008	12.325	4.207	0,31	↓ 0,003	2.935	2.546	0,93	↓ -0,028	38.216	50.823	1,14	↑ -0,008
Total	427.343	1.024.012	1,41	↑ 0,002	285.098	307.054	1,04	↑ 0,014	352.066	159.086	0,42	↓ 0,000	84.123	78.778	0,97	↑ 0,005	1.148.630	1.568.940	1,15	↑ 0,003

En el caso de la Administración de las Comunidades Autónomas, todas presentan desequilibrio por mayoría de mujeres, salvo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, donde lo es por mayoría de hombres. El desequilibrio global por mayor número 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 del IPRHM dentro del rango de equilibrio, en prácticamente todas las CCAA.

Mapa V.1.1

IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por comunidades autónomas



Mapa V.2.2

IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por provincias



Mapa V.2.3

Variación del IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por provincias

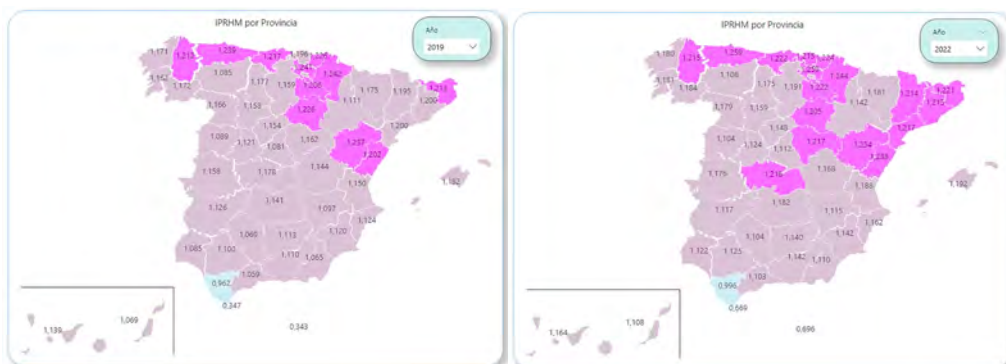


Tabla y gráfico V.2.1

Comparativa 2019-2022 del personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipo de administración. Evolución del IPRHM



Se puede observar que, en el conjunto de las **Administraciones Públicas**, el IPRHM pasó del 1,13 en 2019 a 1,15 en 2022 lo que supone un ligero aumento de la proporción de mujeres, manteniéndose dentro del rango de equilibrio.

Las dos centésimas de incremento del IPRHM global provienen del incremento en los índices de las CCAA, de la Admón. Local y de las Universidades, en los tres casos por incremento de mujeres en los efectivos de estas AAPP. Sin embargo, en la Administración Pública Estatal el IPRHM ha bajado una centésima, que, aun siendo una diferencia mínima, acrecienta la mayoría de hombres, muy por debajo del rango de equilibrio.

B) SEGUNDO NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

En este caso, el universo analizado se circunscribe al personal destinado exclusivamente en la Administración Pública Estatal (511.152 efectivos, 352.066 hombres y 159.086 mujeres), que se corresponde con la tercera fila de la primera tabla del apartado anterior, desglosados conforme a la siguiente distribución obtenida a partir del fichero de micro datos del BEPSAP a 1 de enero de 2022:

Tabla V.2.3

Distribución del personal al servicio de la Administración Pública Estatal

Tipo de personal Ámbito	IPRHM por sector 2022											
	OTRO PERSONAL			PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA			PERSONAL LABORAL			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	1.055	3.616	1,55	6.815	12.097	1,78	166	362	1,37	8.036	16.075	1,33
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	2.780	5.466	1,33	64.760	72.245	1,05	24.252	23.378	0,98	91.792	101.089	1,05
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	15	17	1,06	547	507	0,96	21.231	8.834	0,59	21.793	9.358	0,60
FUERZAS ARMADAS				103.395	15.276	0,26				103.395	15.276	0,26
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO				127.050	17.288	0,24				127.050	17.288	0,24
Total	3.850	9.099	1,41	302.567	117.413	0,54	45.649	32.574	0,83	352.066	159.086	0,62

Con el fin de poder comparar con ejercicios anteriores, se ha mantenido la estructura de datos del BEPSAP de 2019 lo que implica que la AEAT se ha incluido en Administración General del Estado y se ha sacado de Otros entes de Derecho Público. En EPES y OP régimen específico, se han considerado las Entidades Públicas Empresariales, las Autoridades Adm. Independientes y el resto de Otros Entes de Derecho Público. Todas las agrupaciones se han realizado a partir del análisis del fichero de micro datos.

El valor del IPRHM para el conjunto del personal al servicio de la Administración Pública Estatal, (0,62) corresponde a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres, dato que se justifica por el gran peso relativo de los colectivos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (0,24) y Fuerzas Armadas (0,26).

En el caso de EPES y OP con régimen específico ⁶, el desequilibrio del IPRHM por mayor presencia de hombres (0,60), se debe fundamentalmente a la mayor presencia de hombres en el personal laboral (0,59), que es el colectivo con mayor peso cuantitativo.

En la Administración de Justicia el desequilibrio se produce por la mayor presencia de mujeres en las tres tipologías de personal.

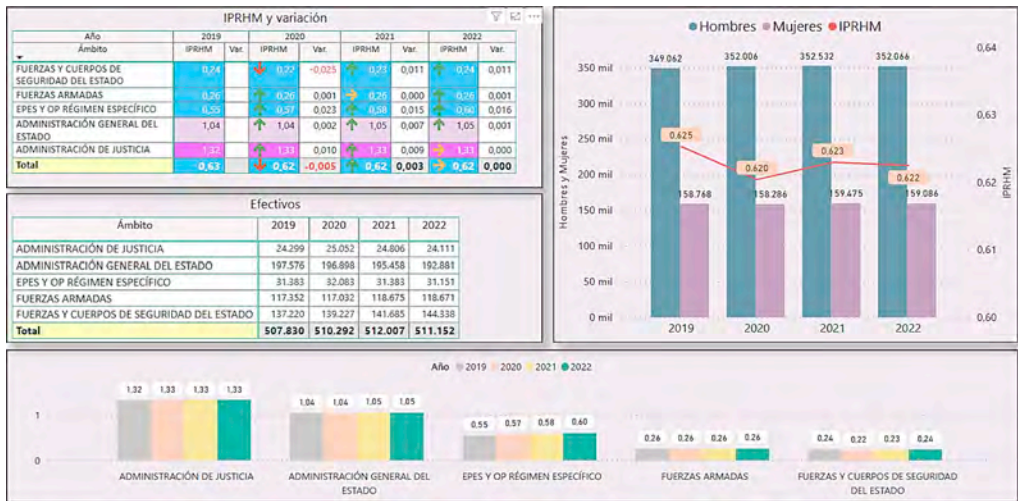
La Administración General del Estado presenta una situación en general equilibrada (1,05) que se mantiene en personal funcionario (1,05) y en personal laboral (0,98) mientras que en otro personal se produce una situación de desequilibrio (1,33), por mayoría de mujeres.

Tablas y gráficos V.2.2

Comparativas 2019-2022 del personal al servicio de la Administración Pública Estatal

Año Ámbito	IPRHM por sector											
	2019			2020			2021			2022		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.318	15.981	1,33	8.452	16.600	1,33	8.262	16.544	1,33	8.036	16.075	1,33
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	95.032	102.544	1,04	94.490	102.408	1,04	93.093	102.365	1,05	91.792	101.089	1,05
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	22.806	8.577	0,55	22.943	9.140	0,57	22.212	9.171	0,58	21.793	9.358	0,60
FUERZAS ARMADAS	102.326	15.026	0,26	102.011	15.021	0,26	103.450	15.225	0,26	103.395	15.276	0,26
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	120.580	16.640	0,24	124.110	15.117	0,22	125.515	16.170	0,23	127.050	17.288	0,24
Total	349.062	158.768	0,63	352.006	158.286	0,62	352.532	159.475	0,62	352.066	159.086	0,62

⁶ EPES son las Entidades Públicas Empresariales y OP los Organismos Públicos con régimen específico relacionados en el en el Apartado V.5 de este Informe.



En la **Administración Pública Estatal** el IPRHM entre 2019 y 2022 ha bajado una centésima pasando de 0,63 al 0,62, por debajo del rango de equilibrio, e incrementando la mayor presencia de hombres en este ámbito.

Por sectores más concretos, solo en la AGE el IPRHM se ha mantenido dentro del rango de equilibrio en todo el periodo.

En Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado el desequilibrio por una mayor presencia de hombres es muy significativo. Entre 2019 y 2022 el IPRHM (0,24) se mantiene igual.

En las FFAA no ha habido cambios en estos años, manteniéndose el IPRHM (0,26) estable, muy lejos del rango de equilibrio, por mayoría de hombres.

En la Administración de Justicia el IPRHM está fuera del rango de equilibrio (1,33) habiéndose mantenido constante desde 2020, con mayoría de mujeres.

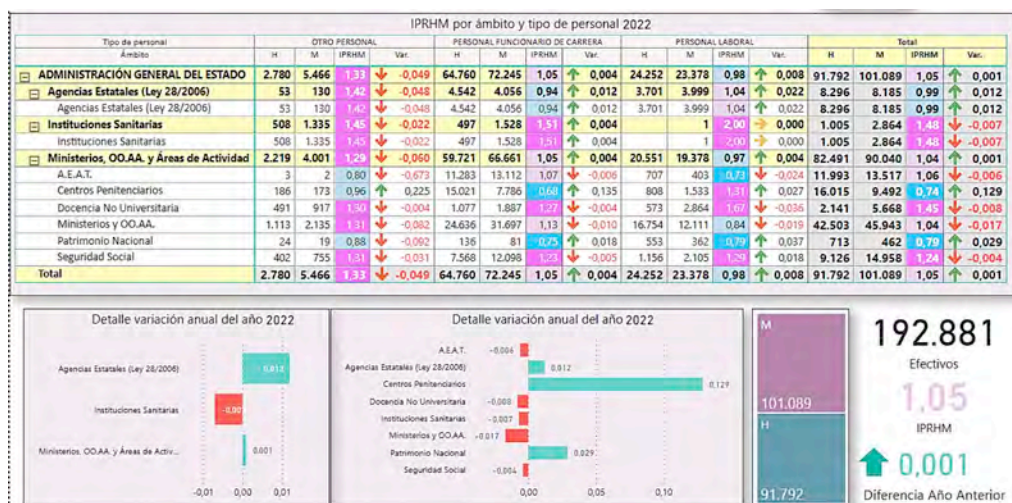
En EPES y OPP de Régimen Específico, en este periodo, se mantiene el desequilibrio por mayoría de hombres, si bien se ha incrementado de forma muy leve el número de mujeres, manteniéndose lejos del rango de equilibrio.

C) TERCER NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El análisis se circunscribe ahora al ámbito delimitado por la Administración General del Estado, que comprende 192.881 efectivos y se co-

responde con la segunda fila de la tabla del apartado anterior, pero desagregada en tres grandes ámbitos y a su vez, el tercero de ellos, con mayor nivel de detalle, como muestra la siguiente imagen de la tabla elaborada a partir de los micro datos del BEPSAP a 1 de enero de 2022:

Tabla V.2.3
Distribución del personal al servicio de la Administración General del Estado



En la Administración General del Estado, a nivel global, tanto en el *personal funcionario* (1,05) como en el *personal laboral* (0,98) la situación es de equilibrio, no así en «otro personal» (1,33) donde existe desequilibrio en el IPRHM por mayor presencia de mujeres.

Sobre los tres ámbitos en los que está estructurada la AGE, los Ministerios, OOAA y Áreas de actividad, junto con las Agencias Estatales, mantienen una situación de equilibrio en sus dos grandes colectivos de personal funcionario y personal laboral, aunque el colectivo denominado otro personal, está fuera de rango por mayoría de mujeres. Sin embargo, en el ámbito Instituciones sanitarias, aunque es minoritario, no hay ningún colectivo dentro del rango de equilibrio, estando todos ellos fuera de rango por mayoría de mujeres.

A nivel de detalle, en el ámbito Ministerios, OOAA y Áreas de actividad, se puede destacar lo siguiente:

- En el ámbito de la docencia no universitaria, en el de Seguridad Social y en el de Ministerios y OO.AA., la mayoría de los colectivos están fuera del rango de equilibrio por mayoría de mujeres.

- Es destacable la situación en los Centros penitenciarios con mayoría de hombres tanto a nivel global (0,74), como en personal funcionario (0,68) y «otro personal» (0,96) mientras que el personal laboral cuenta con mayoría de mujeres (1,31).

Tabla comparativa y gráfico V.2.3

Comparativas 2019-2022 del personal al servicio de la Administración General del Estado



La evolución del IPRHM entre 2019 y 2022 en la **Administración General del Estado** ha variado en una centésima, del 1,04 al 1,05, lo mismo que en el ámbito de Ministerios, OOAA y Áreas de Actividad, lo que indica una situación de equilibrio bastante estable y muy cerca del equilibrio total.

Sin embargo, en algunas Áreas de actividad se han producido algunos ligeros cambios en valores de centésimas, siendo el más apreciable el incremento de 16 centésimas en los efectivos de Centros Penitenciarios que, aunque están fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres, incrementan el IPRHM aumentando ligeramente la presencia de mujeres.

Los ámbitos de Agencias Estatales e Instituciones Sanitarias no experimentan casi variación en el IPRHM de estos cuatro años.

V.3 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (AGE)

Tal y como se ha indicado en la introducción, para analizar pormenorizadamente el IPRHM (por Subgrupos y grupos profesionales, niveles de complemento de destino, tramos de edad, etc.) se hace necesario circunscribir su ámbito al conjunto de datos disponibles, completos, relevantes y homogéneos, correspondiéndose éstos sólo con una parte del total de la Administración General del Estado.⁷

También se ha considerado más útil analizar por separado el personal funcionario (135.264 efectivos) del personal laboral (47.445 efectivos), ya que tanto su regulación jurídica como su estructura profesional y retributiva son muy diferentes. En ambos casos, se distinguirá el personal en activo y el personal con jornada reducida y en excedencia por cuidado de hijos, familiares o agrupación familiar. Se han excluido del análisis los casos en los que los datos retributivos no eran completos para posibilitar un correcto análisis de los mismos.

A) ANÁLISIS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGE

a) Personal funcionario en activo

El colectivo de personal funcionario en activo, inscrito en el RCP a 1 de enero de 2022, con los datos retributivos completos⁸ es de 135.264 efectivos de los que 71.118 corresponden a mujeres y 64.146 a hombres, resultando un IPRHM global de 1,05 y por tanto dentro del rango de equilibrio y próximo a 1.

⁷ Por las indicadas razones y por su escasa relevancia numérica, (3,25% sobre el total) dentro de la AGE no se va a analizar el colectivo denominado «otro personal».

⁸ A los efectos de este estudio, por tratarse de personal funcionario, se han considerado como retribución: el sueldo, el complemento de destino, el complemento específico y los trienios en su caso).

Del análisis de estos datos se extrae la siguiente **conclusión general**: el colectivo de funcionarios presenta en conjunto una composición equilibrada, con un IPRHM de 1,05.

Tabla V.3.1
Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos

GRUPO	H	M	IPRHM
A1	12.174	12.168	1,00
A2	12.550	14.762	1,08
C1	29.813	25.672	0,93
C2	9.545	18.492	1,32
E	64	24	0,55
Total	64.146	71.118	1,05

Del **análisis por Subgrupos** se puede indicar lo siguiente:

- El Subgrupo A1 se encuentra en situación equilibrada IPRHM de (1,00).
- El Subgrupo A2, tiene un IPRHM dentro del rango de equilibrio (1,08) aunque con mayoría es de mujeres.
- El IPRHM del Subgrupo C1 es 0,93, lo que significa una mayor presencia de hombres, aunque dentro del rango de equilibrio.
- En el Subgrupo C2 la situación está fuera del rango de equilibrio, por mayoría de mujeres (1,32).
- El Subgrupo E presenta un fuerte desequilibrio del IPRHM, por mayoría de hombres (0,55). A este respecto hay que considerar que este Subgrupo no cuenta con oferta de empleo público desde hace años, por lo que no ha habido incidencia sobre esta situación en los últimos años.

Del **análisis por niveles de complemento de destino** (en adelante CD) y teniendo en cuenta solamente aquellos que corresponden al rango de niveles de cada Subgrupo, podría concluirse que **el análisis por Subgrupos** arroja como resultado que, entre los 4 subgrupos numéricamente relevantes, tres (A1, A2 y C1) están dentro del rango de equilibrio, y que el cuarto, el subgrupo C2 está fuera del rango por mayoría de mujeres. Veamos algunos matices que se indican a continuación:

Tabla V.3.2

Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles del Complemento de Destino⁹

GRUPO NIVEL	A1			A2			C1			C2			E			Total			
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	
30	1.313	1.003	0,87													1.313	1.003	0,87	
29	1.930	1.406	0,84													1.930	1.406	0,84	
28	3.741	3.554	0,97	3			1		-0,00							3.745	3.554	0,97	
27	1.762	1.635	0,96	2	2	1,00										1.764	1.637	0,96	
26	2.106	2.581	1,10	5.015	5.785	1,07	5	2	0,57		1	2,00				7.126	8.369	1,08	
25	110	130	1,08	434	313	0,84										544	443	0,90	
24	1.173	1.805	1,21	3.312	3.835	1,07		8	11	1,16	2					4.495	5.651	1,11	
23	33	37	1,06	472	652	1,16										505	689	1,15	
22	6	17	1,48	1.523	1.815	1,09	6.409	6.973	1,04	2	4	1,33				7.940	8.809	1,05	
21				190	355	1,30	513	129	-0,40							703	484	0,82	
20				1.386	1.790	1,13	2.700	2.554	0,97		1	2	1,33			4.087	4.346	1,03	
19				4		-0,00	181	18	-0,18							185	18	-0,18	
18				207	215	1,02	3.516	3.920	1,05	2.276	5.416	1,41				5.999	9.551	1,23	
17				1		-0,00	4.194	3.230	0,87	2.904	5.306	1,29				7.099	8.536	1,09	
16				1		-0,00	10.753	6.836	0,78	2.225	4.623	1,35				12.979	11.459	0,94	
15							1.502	1.995	1,14	556	1.097	1,33				2.058	3.092	1,20	
14								31	4	-0,23	1.579	2.043	1,13	9	3	0,50	1.619	2.050	1,12
13													55	21	0,35	55	21	-0,55	
Total	12.174	12.168	1,00	12.550	14.762	1,08	29.813	25.672	0,93	9.545	18.492	1,32	64	24	0,55	64.146	71.118	1,05	

- Subgrupo A1: Todos los niveles están en situación de equilibrio salvo el nivel 22 (con número de efectivos poco relevante), y el 24, con mayor presencia de mujeres. El nivel 28 se encuentra en los límites de equilibrio, con predominio de hombres.
- Subgrupo A2: El nivel 21, es el único que se encuentra en situación de desequilibrio por mayor presencia de mujeres. El nivel 19 también se encuentra en desequilibrio, pero por mayor presencia de hombres, no obstante, el número de efectivos es irrelevante (4).
- Subgrupo C1: El nivel con mayor número de efectivos es el 16 y está desequilibrado (0,76), con mayor presencia de hombres. Sólo los niveles 22,18 y 15 cuentan con mayor presencia de mujeres, si bien se encuentran en equilibrio. Los más desequilibrados por mayoría de hombres son los niveles 19 y 21.
- Subgrupo C2: Todos los niveles presentan desequilibrio, por mayor presencia de mujeres, excepto el nivel 14, en el que esta mayor presencia está dentro del rango de equilibrio.

⁹ El Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2019, para la distribución de los Fondos Adicionales de 2018 y 2019, fijó como nivel de Complemento de Destino mínimo para el Grupo E, el nivel 13. No obstante en la tabla correspondiente a las excedencias por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de CD, se han incluido efectivos hasta el nivel 11, ya que pueden haberse iniciado con anterioridad a marzo de 2019.

- Grupo E: Los dos niveles cuentan con mayor presencia de hombres y están fuera del rango de equilibrio.

Por otro lado, si realizamos el análisis desde otros puntos de vista se puede indicar que:

- El nivel 16 es el numéricamente más relevante por número de efectivos (24.438) y se presenta en un nivel de equilibrio.
- Una lectura ascendente de los niveles de complemento de destino del Subgrupo A1 a partir del nivel 26, ofrece una significativa reducción del IPRHM. Es decir, la presencia de mujeres disminuye en la zona alta de niveles de CD. Para los restantes Subgrupos no pueden extraerse conclusiones de la misma claridad.
- En el Subgrupo C2, se reitera lo antes indicado: todos los niveles de su rango de complementos de destino están desequilibrados (o próximos al desequilibrio) por mayoría de mujeres.
- En los niveles máximos correspondientes a cada grupo, en el caso del A1 (nivel 30 con 0,87), A2 (nivel 26 con 1,07) y C1 (nivel 22 con 1,04) los valores están dentro del rango de equilibrio. Los de los grupos C2 (nivel 18 con 1,41) y E (nivel 14 con 0,50) están desequilibrados, con más presencia de mujeres en el caso del primero, y de hombres en el segundo.

Tabla V.3.3

Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad

GRUPO Tramos edad	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
Entre 20 y 29	270	398	1,19	396	602	1,21	450	581	1,13	106	113	1,03				1.222	1.694	1,16
Entre 30 y 39	1.407	1.983	1,17	1.591	2.434	1,21	2.462	2.675	1,04	625	811	1,13				6.085	7.903	1,13
Entre 40 y 49	3.132	4.006	1,12	3.010	4.009	1,14	7.306	5.618	0,87	1.523	2.380	1,22		1	0,00	14.971	16.014	1,03
Entre 50 y 59	4.166	3.779	0,95	4.587	5.270	1,07	14.227	12.323	0,93	5.508	11.001	1,33	21	12	0,73	28.509	32.385	1,06
Entre 60 y 65	2.460	1.666	0,81	2.623	2.250	0,92	5.014	4.241	0,92	1.713	3.976	1,40	40	11	0,41	11.850	12.144	1,01
Mayor de 65	739	336	0,62	343	197	0,73	354	234	0,83	70	211	1,50	3		0,00	1.509	978	0,78
Total	12.174	12.168	1,00	12.550	14.762	1,08	29.813	25.672	0,93	9.545	18.492	1,32	64	24	0,55	64.146	71.118	1,05

Un análisis de estos datos, arroja las siguientes conclusiones generales:

- En los Subgrupos A1 y A2, se observa mayoría de mujeres en los tramos de menor edad y mayoría de hombres en los tramos de edad superiores. Al ser los Subgrupos que requieren titulación universitaria, una de las causas puede ser que en el acceso a la universidad hace 30 años hubiese una mayor proporción de hombres, y que en los últimos tiempos se haya producido un

cambio en la situación que se refleje en la composición del funcionariado.

- En el Subgrupo C1 todos los tramos están equilibrados y en todos predominan los hombres, salvo entre 20-29 y 30-39 años, en el que predominan las mujeres.
- Para la práctica totalidad de funcionarios del Subgrupo C2, en todos los tramos de edad, salvo «entre 20 y 29» y «entre 30 y 39», se obtienen resultados que se sitúan fuera de los rangos de la *composición equilibrada por mayoría de mujeres*, si bien el efecto se acentúa de forma progresiva al aumentar la edad.
- En el conjunto de los Subgrupos, todos los tramos de edad presentan resultados dentro del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres, salvo para los mayores de 65 años donde existe desequilibrio por mayoría de hombres.

Tabla V.3.4

Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por Ámbito/Ministerio¹⁰

GRUPO ÁMBITO ACTUALIZADO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1.433	1.096	0,87	3.941	4.478	1,06	4.927	5.099	1,02	974	2.426	1,43	1	1	1,00	11.276	13.100	1,07
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	2.898	2.219	0,87	671	727	1,04	853	902	1,03	165	318	1,32	2	1	0,67	4.589	4.167	0,95
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	222	376	1,52	130	192	1,19	86	159	1,31	68	145	1,36	1	1	0,98	506	872	1,77
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	415	362	0,96	376	438	1,08	315	336	1,03	151	259	1,26	3	1	0,30	1.257	1.416	1,06
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	552	258	0,64	188	182	0,98	198	165	0,91	145	226	1,22	2	1	0,67	1.085	832	0,87
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN	423	447	1,03	85	122	1,18	134	173	1,13	44	64	1,19	1	1	0,90	687	806	1,08
MINISTERIO DE CONSUMO	53	129	1,43	18	19	1,03	30	38	1,12	8	33	1,61	1	1	0,99	109	219	1,34
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	212	325	1,21	191	386	1,34	127	258	1,34	82	185	1,39	3	3	2,00	612	1.157	1,31
MINISTERIO DE DEFENSA	361	264	0,84	272	150	0,71	580	658	1,06	487	842	1,27	1	1	0,90	1.701	1.914	1,06
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	56	76	1,15	67	122	1,29	85	105	1,11	51	138	1,46	1	1	0,90	260	441	1,26
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	100	126	1,12	49	100	1,34	77	115	1,20	65	130	1,33	1	1	0,90	292	471	1,23
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	858	944	1,05	1.132	1.496	1,14	749	1.188	1,28	494	1.083	1,27	4	2	0,67	3.237	4.713	1,19
MINISTERIO DE IGUALDAD	20	42	1,35	9	33	1,57	12	23	1,31	5	38	1,71	1	1	0,99	46	136	1,49
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	791	1.337	1,26	1.398	1.713	1,10	3.950	5.701	1,18	3.235	5.614	1,27	13	2	0,27	9.387	14.367	1,21
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	356	399	1,06	172	292	1,26	123	181	1,19	94	229	1,42	1	1	0,90	746	1.101	1,19
MINISTERIO DE JUSTICIA	263	247	0,97	119	148	1,11	220	307	1,17	185	320	1,27	1	1	0,90	788	1.022	1,13
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	118	112	0,97	44	50	1,06	89	102	1,07	65	111	1,26	1	1	0,99	316	375	1,09
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL	457	608	1,14	420	461	1,05	689	945	1,16	625	1.035	1,25	11	1	0,11	2.202	3.050	1,16
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	10	22	1,38	13	21	1,34	11	22	1,31	2	7	1,56	1	1	0,99	36	72	1,31
MINISTERIO DE SANIDAD	102	248	1,42	46	104	1,39	64	100	1,22	60	138	1,39	1	1	1,00	273	591	1,37
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	531	821	1,21	1.331	2.061	1,22	1.129	1.728	1,21	969	2.065	1,36	17	7	0,58	3.977	6.682	1,25
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	773	369	0,65	430	270	0,72	256	356	1,16	205	368	1,28	3	1	0,60	1.667	1.363	0,90
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	30	57	1,31	29	37	1,12	20	51	1,44	13	36	1,47	1	1	0,99	92	181	1,33
MINISTERIO DEL INTERIOR	574	840	1,19	991	808	0,90	14.508	6.463	0,63	1.170	2.323	1,33	4	3	0,86	17.247	10.437	0,75
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	566	424	0,86	428	352	0,90	581	497	0,92	183	359	1,32	1	1	2,00	1.758	1.633	0,96
Total	12.174	12.168	1,00	12.550	14.762	1,08	29.813	25.672	0,93	9.545	18.492	1,32	64	24	0,55	64.146	71.118	1,05

Del análisis de los datos por ámbitos se extraen las siguientes conclusiones:

De los 25 ámbitos contemplados, en 20 hay mayoría de mujeres y en 5 mayoría de hombres. No obstante, 13 de los ámbitos se mantienen

¹⁰ Aunque en la fecha del informe hay 22 Ministerios, se ha mantenido el Mº de Política Territorial y Función Pública, además del Mº de Política Territorial actual, porque todavía tiene efectivos asignados.

dentro del rango de equilibrio y el resto (12) están fuera de ese rango. Entre los que están fuera de rango se reparten 11 por mayoría de mujeres y 1 por mayoría de hombres.

- El Ministerio del Interior presenta una mayor proporción de hombres a nivel global (0,75) destacando el desequilibrio en los Subgrupos C1 (mayor presencia de hombres) y C2 (mayor presencia de mujeres).
- El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, si bien presenta una situación global equilibrada (0,90), los Subgrupos A1, A2 y E están fuera del rango de equilibrio por mayor presencia de hombres y el Subgrupo C2, por mayoría de mujeres.
- El Ministerio de Defensa, tiene una situación general equilibrada (1,06), pero en el subgrupo A2 está fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres y en el subgrupo C2 por mayor presencia de mujeres.
- Un análisis más pormenorizado de los datos anteriores requeriría conocer las situaciones del IPRHM de los cuerpos propios de los distintos Departamentos Ministeriales.

Tabla V.3.5

Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramo de retribución¹¹

GRUPO Retribución	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
De 15.001 a 20.000				34	63	1,80	569	926	1,74	1.178	1.678	1,18	28	15	0,99	1.775	2.619	1,19
De 20.001 a 25.000							4.543	6.281	1,16	7.371	13.756	1,90	26	9	0,90	11.984	20.109	1,25
De 25.001 a 30.000	3	6	1,40	1.388	1.987	1,18	8.368	10.745	1,12	994	3.038	1,51				10.753	15.778	1,19
De 30.001 a 35.000	398	773	1,30	2.871	3.768	1,14	12.981	7.215	0,71	2	20	1,70				16.252	11.776	0,84
De 35.001 a 45.000	3.959	4.466	1,06	5.690	6.585	1,07	3.350	505	0,68							12.989	11.558	0,94
De 45.001 a 55.000	4.215	4.003	0,97	2.342	2.270	0,98	2		0,00							6.559	6.273	0,98
De 55.001 a 65.000	1.887	1.722	0,95	235	89	0,55										2.122	1.811	0,92
Mayor de 65.000	1.712	1.194	0,82													1.712	1.194	0,82
Total	12.174	12.168	1,00	12.550	14.762	1,08	29.813	25.672	0,93	9.545	18.492	1,22	64	24	0,55	64.146	71.118	1,05

El análisis de los datos por tramo de retribución permite las siguientes conclusiones:

- A nivel general hay mayoría de hombres en los tramos retributivos más altos en consonancia con las conclusiones extraídas en el análisis por subgrupos y niveles de complemento de destino vistas anteriormente.

¹¹ A los efectos de este estudio, por tratarse de personal funcionario, se han considerado como retribución el sueldo, el complemento de destino, el complemento específico y los trienios en su caso.

- En los tramos de mayor retribución correspondientes a los subgrupos A1, A2 y C1 hay mayoría de hombres, mientras que, en los tres tramos de menor retribución, de los mismos subgrupos, hay mayoría de mujeres. En el subgrupo C2 hay mayoría constante de mujeres y la mayoría fuera del rango de equilibrio.
- Las situaciones fuera de los rangos de la *composición equilibrada* son las mismas que las ya observadas en el análisis por Subgrupo y por nivel de CD.
- Considerando los tramos retributivos a nivel general, sólo hay uno fuera del rango de equilibrio y lo es por mayoría de mujeres, que corresponde al tramo «De 20.001 a 25.000».

b) Personal funcionario en excedencia y con jornada reducida vinculadas a cuidados familiares

Al igual que se hará para el personal laboral, se aborda por separado el análisis específico del personal funcionario con jornada reducida y en situación de excedencia, vinculadas ambas a cuidados familiares, a fin de determinar si existe o no equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de solicitar este tipo de medidas orientadas al cuidado de hijos, familiares, o por agrupación familiar. Por lo tanto y a fin de no condicionar las conclusiones del estudio, quedan fuera del estudio otro tipo de excedencias y jornadas reducidas que por su denominación o características no podría determinarse si la causa está o no relacionada con motivos familiares.

Tabla V.3.6

Personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos y modalidad

GRUPO Tipo de excedencia	A1			A2			C1			C2			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	16	56	1,96	11	80	1,78	34	99	1,80	11	46	1,61	72	281	1,59
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	16	15	0,97	15	30	1,33	33	49	1,20	23	45	1,32	87	139	1,23
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	12	20	1,25	10	27	1,46	26	50	1,35	30	56	1,90	78	153	1,32
Total	44	91	1,35	36	137	1,58	93	198	1,36	64	147	1,39	237	573	1,41

Del análisis de este tipo de excedencias, se extraen las siguientes conclusiones:

- Con carácter general, el número de mujeres que se acoge a estas medidas es 2,4 veces el de hombres.
- Hay un comportamiento parecido en todos los Subgrupos, situándose el IPRHM fuera de los valores del rango de equilibrio

en la totalidad de los Subgrupos, y muy especialmente en el Subgrupo A2.

- Es especialmente destacable la mayor proporción de mujeres que solicitan la excedencia por cuidado de hijos, que es casi cuatro veces mayor que la de hombres.

Tabla V.3.7

Personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de complemento de destino¹²

GRUPO NIVEL	A1			A2			C1			C2			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
30		1	-2,00											1	2,00
29	1	2	1,33										1	2	1,33
28	10	17	1,26										10	17	1,26
27	6	5	0,91										6	5	0,91
26	13	22	1,26	8	17	1,36							21	39	1,30
25				1	1	1,00							1	1	1,00
24	10	41	1,61	10	40	1,60							20	81	1,60
23	3	2	0,80		3	2,00							3	5	1,25
22		1	-2,00	6	32	1,68	4	9	1,38				10	42	1,62
21				1	21	1,91							1	21	1,91
20				6	21	1,56	6	6	1,00				12	27	1,30
18				4	1	-0,40	12	27	1,38	2	13	1,73	18	41	1,39
17							8	16	1,33	15	22	1,19	23	38	1,25
16					1	-2,00	24	59	1,92	4	20	1,67	28	80	1,40
15							36	80	1,38	15	41	1,46	51	121	1,41
14							2	1	-0,67	25	44	1,28	27	45	1,25
12										2	4	1,33	2	4	1,33
11										1	3	1,50	1	3	1,50
10	1		-0,00										1		-0,00
Total	44	91	1,35	36	137	1,58	93	198	1,36	64	147	1,39	237	573	1,41

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- Salvo casos muy puntuales, en casi todos los niveles y subgrupos, son mayoría las mujeres las que solicitan este tipo de excedencias, y donde hay igualdad o mayoría de hombres, el número de afectados es poco representativo.

¹² Se han omitido los casos de nivel de complemento de destino inferiores al 11 que figuran en el RCP por un error aparente en la tipificación, dado que figuraban adscritos al grupo A1. Asimismo, se han mantenido los datos correspondientes a los niveles de CD 11 y 12, aunque según el Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2019 el nivel mínimo a partir de esa fecha es el nivel 13, ya que pueden corresponder a excedencias iniciadas antes de dicha fecha.

Tabla V.3.8

Personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
Entre 20 y 29					1	2,00		2	2,00		2	2,00		5	2,00
Entre 30 y 39	4	29	1,76	5	58	1,84	19	77	1,60	10	30	1,50	38	194	1,67
Entre 40 y 49	22	44	1,35	18	41	1,39	45	87	1,32	34	59	1,27	119	231	1,32
Entre 50 y 59	11	15	1,15	9	17	1,31	24	28	1,08	16	40	1,43	60	100	1,25
Entre 60 y 65	7	3	0,60	4	20	1,67	5	4	0,89	4	16	1,60	20	43	1,37
Total	44	91	1,35	36	137	1,58	93	198	1,36	64	147	1,39	237	573	1,41

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- Las excedencias por cuidado de hijos/familiares se concentran en los tramos de entre 30 y 39 y entre 40 y 49 años de edad, y en ellas el desequilibrio por mayoría de mujeres es muy relevante. Es anecdótico el tramo de entre 20 y 29 años, dado que se trata sólo de 5 efectivos (todas mujeres).

Tabla V.3.9

Personal funcionario con jornadas reducidas por situación familiar, con datos desglosados por Subgrupos¹³

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	1	11	1,83	3	9	1,50	8	20	1,43	3	18	1,71				15	58	1,59
CUIDADO FAMILIAR 1º GR. POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DURANTE MAX.1 MES: DE CONFORM. CON ART.48.1 I) TREBEP	4	14	1,36	10	15	1,20	32	53	1,25	6	30	1,67				52	112	1,37
GUARDA LEGAL	8	89	1,84	23	118	1,67	40	197	1,66	17	155	1,90				88	559	1,73
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	2	5	1,43	1	7	1,75	6	14	1,40	2	14	1,75				11	40	1,57
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	17	79	1,65	19	182	1,81	59	317	1,69	22	297	1,86	1		0,00	116	875	1,76
POR HOSPITALIZACIÓN / TRATAMIENTO HOSPITALARIO DE HIJO NEONATO	2	2	2,00				1	1	2,00		1	2,00				4	4	2,00
POR LACTANCIA			0,00	1		0,00	4		0,00							7		0,00
POR PROCESO DE RECUPER. POR ENFERMEDAD		3	2,00	2	6	1,50	14	14	2,00	2	12	1,71				4	35	1,79
Total	34	203	1,71	59	337	1,70	149	616	1,61	52	527	1,82	1		0,00	295	1.683	1,70

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- El valor de IPRHM es similar en todos los subgrupos, estando todos ellos fuera del rango de equilibrio y con mayor presencia de mujeres, salvo el caso anecdótico del subgrupo E con un solo efectivo masculino.
- El número de mujeres que solicita este tipo de jornada casi sex-tuplica el de hombres, con un IPRHM global de 1,70.

¹³ Los datos que se muestran en la tabla responden a la nomenclatura extraída a partir de la fuente de datos, siendo posible que algunos puedan agruparse entre ellos por coincidencia en el fondo o razones que justifican el supuesto de hecho. El caso de «Por lactancia» posiblemente esté debido a un error en la tipificación, dado que se trata de un permiso retribuido.

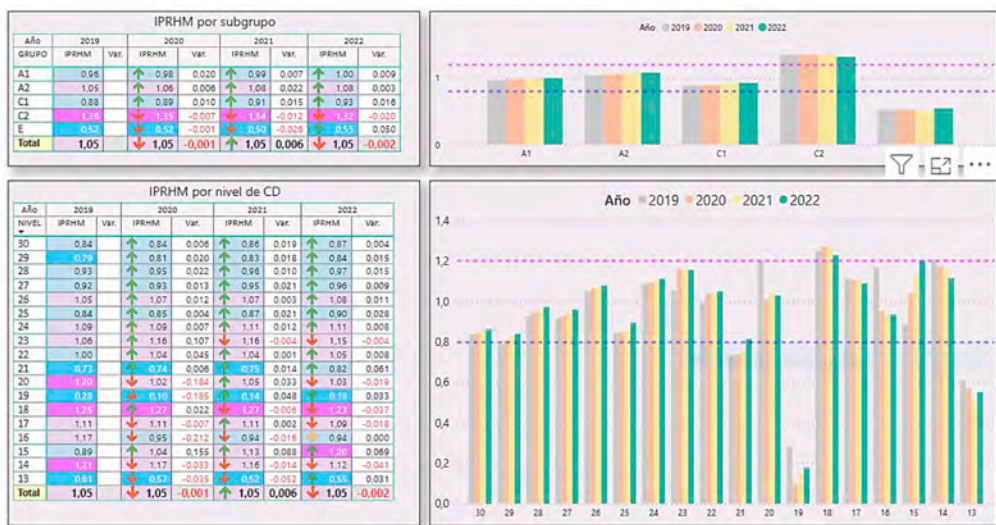
- En 5 supuestos el IPRHM es 2, lo que implica que solo son mujeres las que se acogen a estas modalidades de reducción de jornada.
- La jornada reducida «por guarda legal o cuidado directo de familiar» es la que cuenta con mayor número de efectivos.
- En cuatro supuestos el IPRHM es 0, lo cual quiere decir que no hay presencia de mujeres, si bien en dos casos solo hay un efectivo siendo el total 8.
- Se observa un supuesto de reducción de jornada en el que solamente hay mujeres solicitantes: Por hospitalización/tratamiento hospitalario de hijo neonato, si bien con un número muy reducido de efectivos (4).
- El único caso en que sólo hay hombres es en la reducción de jornada «por lactancia» con un total de 7 efectivos.

c) Principales variaciones de datos de personal funcionario entre 2019, 2020, 2021 y 2022

Se van a analizar los datos más relevantes de personal funcionario, para determinar la evolución del IPRHM entre los años 2019 y 2022 y observar si las variaciones producidas son sustanciales o no.

Gráficos y tablas V.3.1

Variación del IPRHM en el colectivo de personal funcionario en activo, por Subgrupos y niveles de complemento de destino



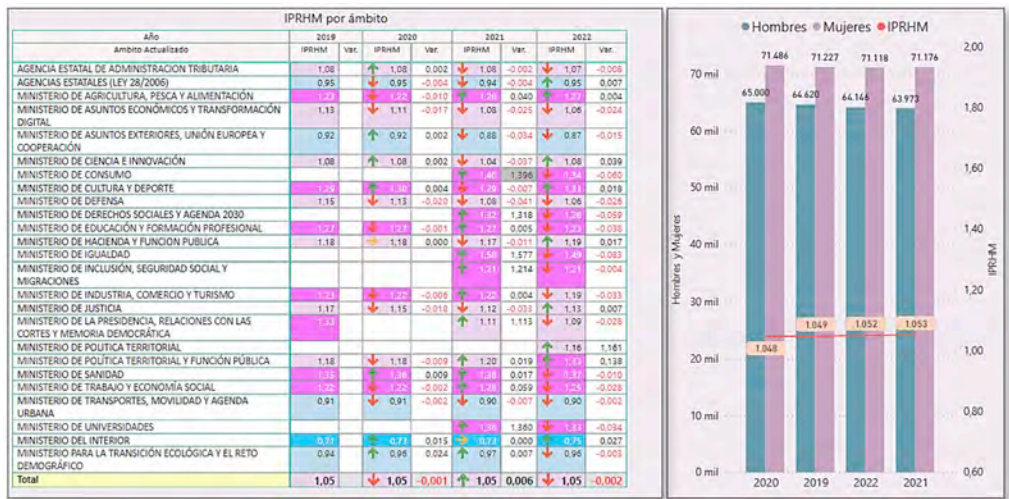
En todos los subgrupos, excepto en el C2 con una ligera reducción, se ha producido un incremento en el número de mujeres entre 2019 y 2022.

En terminos globales en la mayoría de niveles se ha incrementado la presencia de mujeres.

- El nivel de CD 29, que en 2019 estaba fuera del rango de equilibrio, ha pasado a partir del 2020 a situación equilibrada. En el caso del nivel 19, ha ido aumentando el desequilibrio entre 2019 y 2022 en favor de los hombres. Los niveles 14 y 20 que estaban fuera del rango de equilibrio en 2019 por mayoría de mujeres, han pasado al rango de equilibrio a partir de 2020.

Gráfico y tabla V.3.2

Variación del IPRHM de personal funcionario en activo, por ámbito



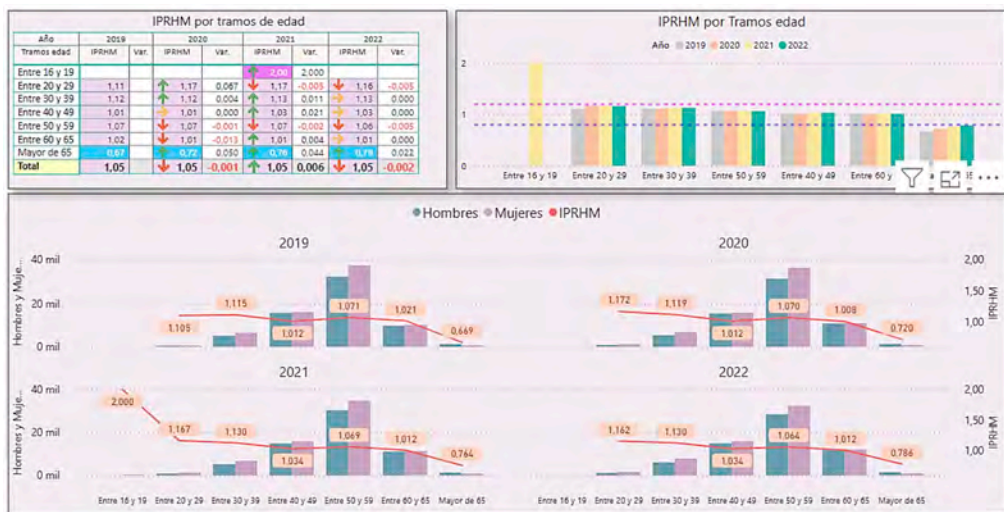
Se puede observar que las variaciones han sido mínimas, habiéndose mantenido en el mismo valor el IPRHM general del total de ámbitos.

El IPRHM general por tramos de edad se mantiene estable y dentro del rango de equilibrio.

- Si descendemos al análisis por tramos, los subgrupos más jóvenes (20-29 y 30-39 años) presentan tendencia a una mayor presencia femenina con el paso de los años, por encima del valor 1,00, dentro del rango de equilibrio. Los mayores de 65 años están desequilibrados por mayoría de hombres pero se reduce esta tendencia desde 2019.

Gráficos y tabla V.3.3

Variación del IPRHM de personal funcionario en activo, por tramos de edad



B) PERSONAL LABORAL DE LA AGE

Para el análisis del personal laboral se utilizarán los datos del personal inscrito en el RCP y se seguirá la misma estructura que para el personal funcionario: a) personal en activo; b) personal en situación de excedencia y con jornada reducida por motivos familiares; c) principales variaciones de datos de personal laboral entre 2019, 2020, 2021 y 2022.

a) Personal laboral en activo

En la Administración General de Estado el personal laboral se encuadra en tres grandes ámbitos: el Convenio Único, los Convenios Colectivos de ámbitos sectoriales (AEAT, BOE, Patrimonio Nacional, etc.) y el Personal Sin Convenio.

Por su carácter mayoritario (71% del total) y por la mayor disponibilidad de datos, este estudio se concentra en el análisis del personal laboral del Convenio Único.

La aprobación y publicación en el mes de mayo de 2019 del IV Convenio Único —que modifica los Grupos Profesionales del III Convenio Único— ha supuesto la necesidad de un **proceso de encuadramiento** bastante largo y con ello se está produciendo un periodo transitorio en

el que conviven diferentes agrupaciones de grupos profesionales que han multiplicado el número de grupos existente hasta esa fecha. **A los solos efectos de este estudio, se han agrupado todos estos grupos en 6 tipos. A 5 de ellos se les ha dado la numeración romana** para no confundir con la denominación de los grupos antes del IV Convenio y después del IV Convenio¹⁴ y se ha añadido una sexta categoría residual «Otros Grupos».

Tabla V.3.10
Personal laboral por Tipo de Convenio

Convenios	Hombres	Mujeres	IPRHM
Convenio Único	18.323	15.669	↑ 0,92
Otros convenios	1.007	558	↓ 0,71
Sin convenio	4.673	7.215	↓ 1,21
Total	24.003	23.442	↑ 0,99

Aunque a nivel global hay una composición casi totalmente equilibrada de efectivos entre mujeres y hombres (0,99 de IPRHM), analizando con más detalle se puede concluir que es solamente dentro del Convenio Único donde existe esa proporción equilibrada (0,92 de IPRHM), mientras que en el ámbito de Otros Convenios la composición de personal es mayoritariamente de hombres (0,71 de IPRHM) y por el contrario entre el Personal Sin Convenio la composición es mayoritariamente de mujeres (1,21 de IPRHM).

¹⁴ **Agrupación de Grupos Profesionales del III y IV Convenio Único:**

Grupo profesional I: Trabajadores de los Grupos M3, G1 y 1G. **Formación:** Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional II: Trabajadores de los Grupos M2, G2 y 2G. **Formación:** Título de Grado, Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional III: Trabajadores de los Grupos M1, G3 y 3G. **Formación:** Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

Grupo profesional IV: Trabajadores de los Grupos E2, G4 y 4G. **Formación:** Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

Grupo profesional V: Trabajadores de los Grupos E1 y G5. **Formación:** Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Grupo profesional «Otros Grupos»: Trabajadores sin Grupo de equivalencia o de categorías no encuadradas en ningún grupo profesional. Corresponden a personal del III Convenio Único.

Tabla V.3.11

Personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos

Convenios Grupos	Convenio Único		
	H	M	IPRHM
Grupo I	1,532	2,346	1,21
Grupo II	749	1,913	1,44
Grupo III	8,179	4,009	0,66
Grupo IV	4,307	3,296	0,87
Grupo V	3,453	3,974	1,07
Otros Grupos	103	131	1,12
Total	18.323	15.669	0,92

Aunque el IPRHM global del personal laboral del Convenio Único es bastante equilibrado en su conjunto, existen algunas diferencias en su análisis por Grupos Profesionales, siendo las más destacadas las correspondientes a los Grupos I y II con un IPRHM fuera del rango de equilibrio por una composición de efectivos mayoritariamente compuesto de mujeres, mientras que en el Grupo III, también fuera de rango, la composición mayoritaria es de hombres. Los Grupos IV y V, así como «otros Grupos» están dentro del rango de equilibrio.

Es de resaltar que en los grupos I y II —para los que se exige una titulación universitaria de grado medio o superior— la composición es mayoritaria de mujeres mientras que en los grupos III y IV —en los que se exige una titulación académica menor— la mayoría son hombres. En el Grupo V y «Otros Grupos» —donde no es necesaria una titulación específica— la composición es bastante equilibrada, aunque hay mayoría de mujeres.

Tabla V.3.12

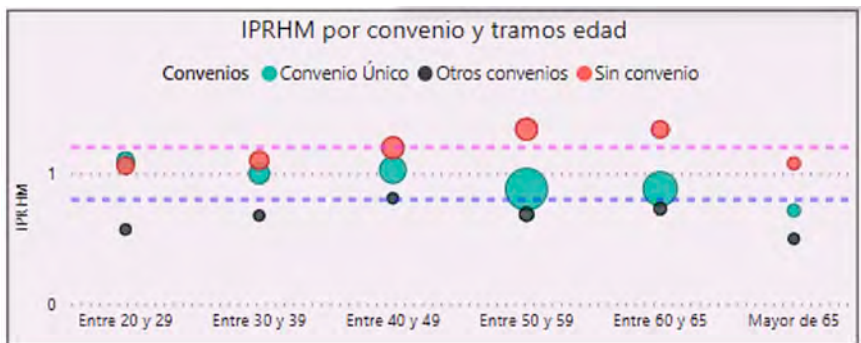
Personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad

Convenios Tramos edad	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
Entre 20 y 29	693	843	1,10	10	4	0,57	852	962	1,06	1.555	1.809	1,08
Entre 30 y 39	1.356	1.353	1,00	39	20	0,68	935	1.142	1,10	2.330	2.515	1,04
Entre 40 y 49	2.674	2.820	1,03	113	77	0,81	1.172	1.749	1,20	3.959	4.646	1,08
Entre 50 y 59	7.937	6.229	0,88	497	261	0,69	1.104	2.233	1,34	9.538	8.723	0,96
Entre 60 y 65	5.450	4.305	0,88	330	190	0,73	490	989	1,34	6.270	5.484	0,93
Mayor de 65	213	119	0,72	18	6	0,50	120	140	1,08	351	265	0,86
Total	18.323	15.669	0,92	1.007	558	0,71	4.673	7.215	1,21	24.003	23.442	0,99

A nivel global se aprecia una composición dentro del rango de equilibrio en todos los tramos de edad, siendo los más paritarios o cercanos a 1 el tramo de edad «entre 30-39» y «entre 50 y 59 años». En el Convenio Único es donde se da el mayor equilibrio (con cinco tramos dentro de rango), seguido del colectivo Sin Convenio (con cuatro tramos equilibrados, aunque en todos los tramos con mayoría de mujeres). Finalmente, el Colectivo perteneciente a *Otros Convenios* solo tiene equilibrado un tramo, resultando además que todos los tramos están compuestos mayoritariamente por hombres.

Gráfico V.3.1

Personal laboral por Tipo de Convenio y por tramos de edad, indicando la posición de su IPRHM en relación con el rango de equilibrio



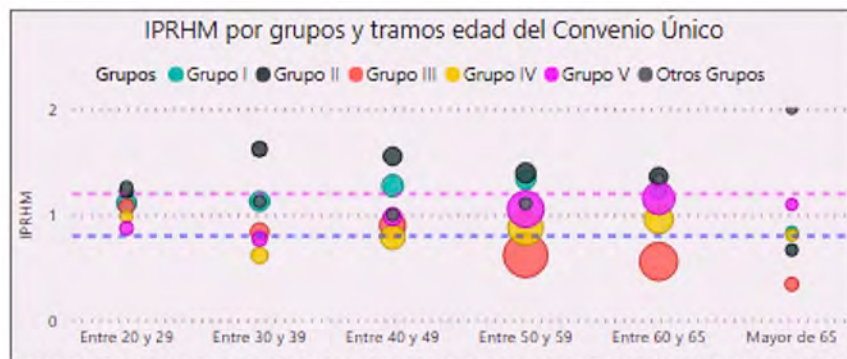
A continuación, se representan de una manera más gráfica los datos de la tabla del punto anterior. El tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada tipo de convenio y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

En el eje de las *ordenadas* se ha delimitado el rango de equilibrio mediante una línea azul (IPRHM = 0,8) y morada (IPRHM = 1,2). La igualdad total (IPRHM = 1) se refleja mediante una línea de puntos más fina.

De la posición de cada burbuja por tramo de edad y ámbito de cada Convenio con relación al rango de equilibrio, se puede comprobar si el personal laboral está compuesto mayoritariamente de hombres o de mujeres o tiene una composición equilibrada.

Gráfico V.3.2

Personal laboral del Convenio Único, por Grupos, tramos de edad y con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio



En este caso el tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada grupo y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

Tabla V.3.13

Personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos y tramos de edad

Tramos edad Grupos	Entre 20 y 29			Entre 30 y 39			Entre 40 y 49			Entre 50 y 59			Entre 60 y 65			Mayor de 65			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
Grupo I	350	438	1,11	383	495	1,13	355	622	1,27	262	523	1,33	161	253	1,22	21	15	0,83	1.532	2.346	1,21
Grupo II	78	124	1,23	69	292	1,62	147	505	1,55	266	607	1,39	181	381	1,36	8	4	0,67	749	1.913	1,44
Grupo III	147	173	1,08	366	263	0,84	967	791	0,90	3.740	1.661	0,62	2.852	1.099	0,56	107	22	0,34	8.179	4.009	0,66
Grupo IV	26	25	0,96	342	152	0,62	828	537	0,79	1.942	1.515	0,86	1.138	1.046	0,96	31	21	0,81	4.307	3.296	0,87
Grupo V	79	61	0,87	154	97	0,77	351	339	0,98	1.706	1.897	1,05	1.117	1.524	1,15	46	56	1,10	3.453	3.974	1,07
Otros Grupos	13	22	1,26	42	54	1,13	26	26	1,00	21	26	1,11	1	2	1,33	1	2	2,00	103	131	1,12
Total	693	843	1,10	1.356	1.353	1,00	2.674	2.820	1,03	7.937	6.229	0,88	5.450	4.305	0,88	213	119	0,72	18.233	15.669	0,92

Los datos totales que se reflejan en el cuadro muestran un modelo bastante uniforme. Prácticamente en todos los tramos de edad se mantiene un equilibrio dentro de los rangos establecidos para que haya paridad, (excepto en el tramo de mayores de 65 años que es bastante testimonial por el reducido número de efectivos). Sin embargo, es muy representativo que en los grupos de mayor nivel profesional (G I y G II), en todos los tramos de edad salvo «mayor de 65», la mayoría sean mujeres, mientras que en el grupo profesional G III, a partir de los 30 años, la mayoría son hombres, incrementándose progresivamente esa mayoría según se va elevando el rango de edad. En el grupo G V, en los tres tramos de menor edad predominan los hombres y en los tres de mayor edad las mujeres.

Los datos más extremos se producen: a) por mayoría de mujeres, en el Grupo II-tramo de 30 a 39 años (1,62 IPRHM) y en «otros Grupos».

pos» en el tramo mayores de 65 años con 1 efectivo (2,00 de IPRHM); b) por mayoría de hombres, en el Grupo III, tanto en el tramo de mayores de 65 años (0,34 IPRHM) como en el tramo de 60 a 65 años (0,56 IPRHM).

Tabla V.3.14

Personal laboral por Tipo de Convenio, ordenado por Ámbitos/ Ministerios

Convenios Ámbito	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA				696	399	0,73	13	5	0,56	709	404	0,73
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	1.920	2.441	1,12	156	59	0,55	1.625	1.499	0,96	3.701	3.999	1,04
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	111	67	0,75				7	17	1,42	118	84	0,83
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	825	1.272	1,21				6	6	1,00	831	1.278	1,21
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	76	57	0,86				1.441	1.739	1,09	1.517	1.796	1,08
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN	265	343	1,13	55	32	0,74	355	270	0,86	675	645	0,98
MINISTERIO DE CONSUMO	17	39	1,39	5	1	0,33				22	40	1,29
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	1.049	1.572	1,20				114	74	0,79	1.163	1.646	1,17
MINISTERIO DE DEFENSA	6.108	3.406	0,72				64	57	0,94	6.172	3.463	0,72
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	363	1.496	1,61				27	40	1,19	390	1.536	1,60
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	141	182	1,13				531	2.743	1,68	672	2.925	1,63
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCION PÚBLICA	1.009	267	0,42	1		2,00	7	10	1,18	1.016	278	0,43
MINISTERIO DE IGUALDAD	5	11	1,38							5	11	1,38
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	784	664	0,92	67	19	0,44	66	75	1,06	917	758	0,91
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	165	137	0,91				265	433	1,24	430	570	1,14
MINISTERIO DE JUSTICIA	52	40	0,87				4	3	0,86	56	43	0,87
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	127	119	0,97				20	30	1,20	147	149	1,01
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL	483	305	0,77				13	11	0,92	496	316	0,78
MINISTERIO DE SANIDAD	24	30	1,11							24	30	1,11
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	427	644	1,20				52	104	1,33	479	748	1,22
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	1.014	353	0,52	2		0,00	23	22	0,98	1.039	375	0,53
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	4	2	0,67	26	46	1,28	8	4	0,67	38	52	1,16
MINISTERIO DEL INTERIOR	1.063	1.809	1,26	1		2,00	19	46	1,42	1.082	1.856	1,26
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	2.291	413	0,31				13	27	1,35	2.304	440	0,32
Total	18.323	15.669	0,92	1.007	558	0,71	4.673	7.215	1,21	24.003	23.442	0,99

En esta tabla el rango de valores del IPRHM es de 1,31(diferencia entre el menor y el mayor valor de IPRHM).

El IPRHM fluctúa entre el 0,32 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (con mayoría 5 veces superior de hombres sobre mujeres) hasta el 1,63 del Ministerio de Educación y Formación Profesional (con mayoría 4 veces superior de mujeres sobre hombres). El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (1,01), el Ministerio de Ciencia e Innovación (0,98) y las Agencias Estatales (1,04) cuentan con los valores más equilibrados.

Del total de 24 ámbitos, once están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20), de los que siete tienen mayoría de mujeres y cuatro, mayoría de hombres. De los trece ámbitos fuera del rango de equilibrio, seis lo son por mayoría de hombres y siete por mayoría de mujeres.

Tabla V.3.15

Personal laboral del Convenio Único, ordenado por Grupos y Ámbitos/Ministerios

Ámbito	Grupo I		Grupo II		Grupo III		Grupo IV		Grupo V		Otros Grupos		Total								
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M							
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	926	1.329	1.18	165	282	1.36	518	561	1.04	155	124	0.89	116	100	0.93	40	45	1.06	1.920	2.441	1.12
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	1	6	1.71	3	2	0.90	31	6	0.32	22	7	0.48	54	46	0.92				111	67	0.75
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1	3	1.50	15	14	0.97	721	1.184	1.24	22	19	0.93	65	52	0.89	1		0.00	825	1.272	1.51
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	2	3	1.20	2	5	1.43	20	15	0.86	26	14	0.70	26	20	0.87				76	57	0.86
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN	42	108	1.44	22	20	0.95	132	131	1.00	42	41	0.99	27	42	1.22		1	2.00	265	343	1.13
MINISTERIO DE CONSUMO	1	5	1.67		2	2.00	12	19	1.23			5	2.00	4	8	1.33			17	39	1.36
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	120	176	1.19	43	123	1.40	412	353	0.92	159	224	1.17	253	613	1.40	62	83	1.14	1.049	1.572	1.20
MINISTERIO DE DEFENSA	189	306	1.24	117	221	1.31	3.535	844	0.39	1.371	828	0.75	896	1.206	1.15	1	2.00	6.108	3.406	0.72	
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	32	53	1.35	51	300	1.71	102	72	0.83	85	777	1.80	93	294	1.50				363	1.496	1.61
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	2	8	1.60	3	14	1.65	35	19	0.70	29	50	1.27	72	91	1.12				141	182	1.13
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	9	2	0.36	10	25	1.43	52	24	0.67	749	117	0.27	189	97	0.68				1.009	267	0.42
MINISTERIO DE IGUALDAD	7	2.00					2	1	0.67			1	0.00	2	3	1.20			5	11	1.36
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	37	28	0.86	37	114	1.51	136	67	0.66	139	114	0.90	435	341	0.88				784	654	0.92
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	8	19	1.11	4	3	0.85	71	45	0.78	42	29	0.82	40	59	1.11				165	137	0.91
MINISTERIO DE JUSTICIA	1				1	0.00	9	2	0.36	13	6	0.43	29	32	1.05				52	48	0.87
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	17	39	1.39	1	6	1.71	50	34	0.81	16	13	0.90	43	27	0.77				127	119	0.97
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL	19	18	0.97	38	21	0.71	99	66	0.80	173	40	0.38	154	160	1.02				483	305	0.77
MINISTERIO DE SANIDAD	4	6	1.20	1	3	1.99	4	10	1.33	1	4	1.69	14	7	0.39				24	39	1.11
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	62	133	1.36	41	100	1.42	95	98	1.01	111	227	1.34	117	86	0.85				427	644	1.30
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	24	22	0.96	13	22	1.26	567	127	0.37	217	70	0.49	193	112	0.71				1.014	353	0.52
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	1	2	1.33									3	0.00						4	2	0.67
MINISTERIO DEL INTERIOR	26	60	1.40	147	609	1.61	295	194	0.79	302	481	1.23	293	464	1.23	1	2.00	1.063	1.809	1.26	
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	9	22	1.42	35	27	0.87	1.200	135	0.19	632	106	0.29	335	123	0.54				2.291	413	0.51
Total	1.532	2.346	1.21	749	1.913	1.44	8.179	4.909	0.64	4.307	3.296	0.87	3.453	3.974	1.07	103	131	1.12	18.323	15.669	0.92

Con un rango (diferencia entre el menor y el mayor valor de IPRHM) de 1,30 la situación del IPRHM en cada ámbito es muy dispar pues fluctúa desde el 0,31 del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico hasta el 1,61 del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (con mayoría 4 veces superior de mujeres sobre hombres). Los ministerios con el valor más equilibrado, con predominio de hombres, son el de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (0,97), y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (0,92). El más equilibrado con predominio de mujeres, es el Ministerio de Sanidad (1,11).

Del total de los 23 ámbitos, once están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20), de lo que cinco tienen mayoría de hombres y seis, mayoría de mujeres. De los doce ámbitos fuera de dicho rango, siete lo son por mayoría de hombres y cinco por mayoría de mujeres.

Tabla V.3.16

Personal laboral del Convenio Único ¹⁵, por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad).¹⁶

Grupo Retribución	Grupo I			Grupo II			Grupo III			Grupo IV			Grupo V			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	
2. De 15.001 a 20.000							183	43	0.38	1.190	598	0.67	2.233	2.611	1.08	3.606	3.252	0.95
3. De 20.001 a 25.000				6	30	1.07	5.748	2.864	0.61	2.867	2.324	0.90	1.019	934	0.96	9.640	6.152	0.78
4. De 25.001 a 30.000	10	24	1.41	315	883	1.47	1.641	2.707	0.38	118	161	1.15	22	3	0.34	2.106	1.341	0.78
5. De 30.001 a 35.000	334	674	1.34	217	659	1.50	4	16	1.00	4	2.00	2	1	0.69	557	1.354	1.42	
6. Mayor de 35.000	75	108	1.18	3	6	1.33	5	5	1.00	1	9	1.80	2	1	0.67	86	129	1.20
Total	419	806	1.12	541	1.578	1.49	7.581	3.198	0.59	4.176	3.096	0.85	3.278	3.550	1.04	15.995	12.228	0.87

¹⁵ Solamente se tienen en cuenta los 28.223 efectivos que en el RCP tienen un importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo Único de la AGE a 1 de enero de 2022.

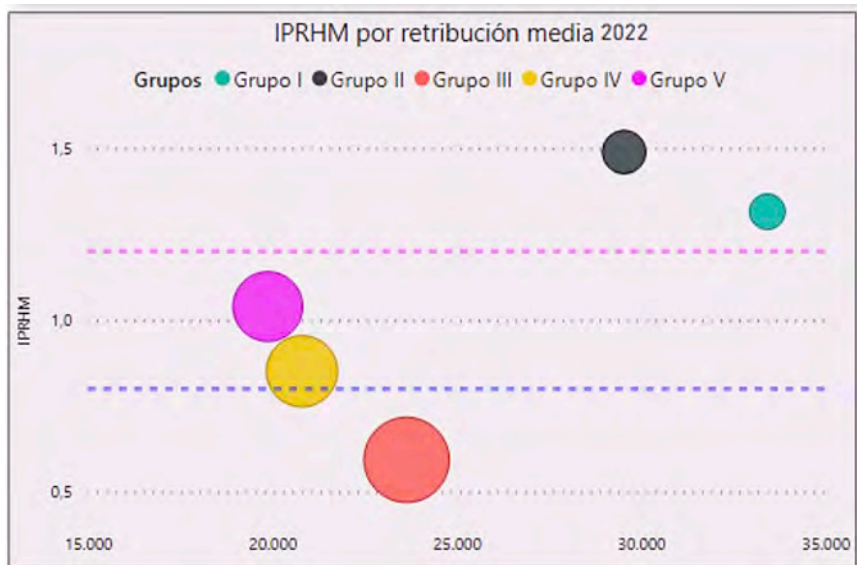
¹⁶ El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2022 son 15.299,20 €.

En esta vista de la tabla de datos solo se presenta la información correspondiente al personal laboral del Convenio Único, ya que los datos retributivos del personal de otros convenios y los de Sin Convenio no se disponen completos.

En este sentido se puede comprobar que, en el resumen total, de los 5 tramos retributivos considerados, tres están fuera del rango de equilibrio (los tramos comprendidos de 20.001-25.000€, de 25.001-30.000€, de 30.001€ a 35.000). El más cercano al equilibrio es el tramo de 15.001€-20.000€ (0,95) ya que el tramo de «mayor de 35.000€», si bien, está dentro del rango de equilibrio, está en el límite (1,20). Los dos tramos de retribuciones más altas están ocupados mayoritariamente por mujeres y los tres tramos de retribuciones más bajas mayoritariamente por hombres.

Gráfico V.3.2

Personal laboral del Convenio Único¹⁷, por Grupos Profesionales y retribución media (incluyendo retribuciones básicas, complementarias y antigüedad), con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio



En este caso el tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada grupo y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

¹⁷ Solamente se tienen en cuenta los 28.223 efectivos que en el RCP tienen un **importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo Único** de la AGE a 1 de enero de 2022.

De la posición de cada burbuja por tramo de retribución media con relación al rango de equilibrio, se puede comprobar si ese grupo profesional está compuesto mayoritariamente de hombres o de mujeres o tiene una composición equilibrada. Se constata que solo los grupos G IV y G V tienen una composición equilibrada, mientras que los grupos G I y G II tienen una composición mayoritaria de mujeres y el grupo G III una composición mayoritaria de hombres.

b) Personal laboral en excedencia y con jornada reducida, vinculadas a cuidados familiares¹⁸

Al igual que para el personal funcionario, se aborda por separado el análisis específico del personal laboral con jornada reducida y en situación de excedencia, vinculadas ambas a cuidados familiares, a fin de determinar si existe o no equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de solicitar este tipo de medidas orientadas al cuidado de hijos, familiares, o por agrupación familiar.

Tabla V.3.17

Personal laboral en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Convenios

Convenios Tipo de excedencia	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	25	82	1,53	13	111	1,79	7	39	1,70	45	232	1,68
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	29	36	1,11	2	6	1,50	4	19	1,65	35	61	1,27
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	10	18	1,29		6	2,00	1	8	1,78	11	32	1,49
Total	64	136	1,36	15	123	1,78	12	66	1,69	91	325	1,56

Tanto en este cuadro del personal laboral en general, como en el cuadro siguiente del personal laboral del Convenio Único, se puede comprobar que son las mujeres en todos los casos las que mayoritariamente solicitan este tipo de excedencia. Sólo se da una situación en el rango de equilibrio, y corresponde a la excedencia por cuidado de familiares en el ámbito de Convenio Único (1,11 de IPRHM). El valor más lejano del equilibrio es el correspondiente a la excedencia voluntaria por agrupación familiar (2,00 de IPRHM) del ámbito de Otros Convenios.

El número de mujeres que solicita este tipo de excedencia en el total del personal laboral es 3,6 veces el número de hombres, cifra despro-

¹⁸ En este apartado se tomarán en cuenta todos los efectivos que en el RCP figuren acogidos a los tipos descritos, con independencia de los valores retributivos que tengan asignados.

porcionada si además tenemos en cuenta que en su conjunto es mayor el número de hombres que el de mujeres.

Tabla V.3.18

Personal laboral del Convenio Único, en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, desglosada por Grupo

Tipo de excedencia	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS			EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES			EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
Grupo I	6	8	1,14	4	2	0,67		4	2,00	10	14	1,17
Grupo II	1	16	1,88	1	7	1,75		2	2,00	2	25	1,85
Grupo III	8	16	1,33	11	9	0,90	3	3	1,00	22	28	1,12
Grupo IV	7	9	1,13	8	5	0,77	5	4	0,89	20	18	0,95
Grupo V	2	9	1,64	5	8	1,23	1	3	1,50	8	20	1,43
Otros Grupos	1	24	1,92		5	2,00	1	2	1,33	2	31	1,88
Total	25	82	1,53	29	36	1,11	10	18	1,29	64	136	1,36

También en el ámbito concreto del Convenio Único es muy mayoritaria la proporción de mujeres que solicitan este tipo de excedencias sobre el número de hombres, siendo en total casi 2,1 veces más.

Aunque en el desglose por grupos profesionales encontramos alguna excepción poco representativa al afectar a pocos efectivos, en los demás casos es totalmente mayoritaria la proporción de mujeres del Convenio Único que solicitan este tipo de excedencias.

Tabla V.3.19

Personal laboral con jornada reducida por situación familiar, desglosada por Convenios, ordenada por tipo de reducción de jornada

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	6	25	1,61		2	2,00		7	2,00	6	34	1,79
GUARDA LEGAL	25	112	1,64	1	1	1,00		11	2,00	26	124	1,65
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	3	11	1,57					3	2,00	3	14	1,65
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PL)	3	10	1,54					3	2,00	3	13	1,63
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	49	216	1,63	4	8	1,33	4	23	1,70	57	247	1,63
Total	86	374	1,63	5	11	1,38	4	47	1,64	95	432	1,64

En el caso de las reducciones de jornada vinculadas a cuidados familiares, nos encontramos con un patrón muy similar al de las excedencias. Tanto en la tabla anterior —para todos los tipos de Convenios— como para el siguiente cuadro —para el Convenio Único— nos encontramos con una proporción muy elevada de mujeres que solicitan estas jornadas

reducidas motivadas por situaciones de cuidado familiar. En el ámbito general de todos los Convenios la proporción es más de 4,5 veces superior en el caso de las mujeres y en ninguno de los apartados considerados, a nivel general, se cumple el rango de equilibrio.

Tabla V.3.20

Personal laboral del Convenio Único con jornada reducida por situación familiar, desglosada por tipo de reducción, ordenada por Grupo

Grupos Tipo de reducción de jornada	Grupo I			Grupo II			Grupo III			Grupo IV			Grupo V			Otros Grupos			Total				
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM		
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2		0,00	2	6	1,50	1	2	1,33	9	2,00	1	8	1,78							6	25	1,61
GUARDA LEGAL	3	15	1,67	4	25	1,72	12	42	1,56	4	21	1,58	2	7	1,56	2	2,00		25	112	1,64		
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	1		2,00	3	2,00	3	1	0,50	3	2,00	3	2,00							3	11	1,57		
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PL)				3	2,00	3	2,00	2	3	1,20	1	1	1,00							3	10	1,54	
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	1	20	1,90	2	32	1,88	24	60	1,43	13	59	1,64	9	45	1,67				49	216	1,63		
Total	6	36	1,71	8	69	1,79	40	108	1,46	19	95	1,67	13	64	1,66	2	2,00		86	374	1,63		

En el caso de las reducciones de jornada vinculadas a cuidados familiares del Convenio Único, existe también una proporción muy elevada de mujeres en todos los tipos de reducción de jornada y en casi todos los grupos (solo en un caso hay mayoría de hombres siendo en ese caso el número de efectivos muy poco representativo), llegando a ser 4,3 veces superior el número de mujeres que pide este tipo de jornadas reducidas que el de hombres.

c) Principales variaciones de datos de personal laboral en el período 2019-2022

A continuación, se analizan las tablas de datos más relevantes para determinar la evolución del IPRHM entre los años 2019, 2020, 2021 y 2022, y se hace especial hincapié en las variaciones de carácter sustancial.

Tabla V.3.21

Evolución IPRHM 2019-2022, del total de personal laboral de la AGE, por Convenios

Año Convenios	2019				2020				2021				2022			
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.
Convenio Único	20.722	16.735	0,89		19.989	16.373	0,90	0,007	19.441	16.265	0,91	0,010	18.323	15.669	0,92	0,011
Otros convenios	1.196	679	0,72		1.146	629	0,71	-0,016	1.093	636	0,74	0,027	1.007	558	0,71	-0,023
Sin convenio	4.427	6.993	1,22		4.510	7.044	1,22	-0,005	4.668	7.251	1,22	-0,003	4.673	7.215	1,21	-0,003
Total	26.345	24.407	0,96		25.645	24.046	0,97	0,006	25.202	24.152	0,98	0,011	24.003	23.442	0,99	0,009

En la **evolución total de personal laboral** entre 2019 y 2022, el IPRHM se mantiene dentro del rango de equilibrio. Ha aumentado tres centésimas entre 2019 y 2022, debido a que se ha incrementado la presencia de mujeres, pero manteniendo el IPRHM muy cerca de la igualdad.

En el Convenio Único el IPRHM ha aumentado tres centésimas desde 2019, y se mantiene dentro del rango de equilibrio, con mayoría de hombres.

En Otros Convenios el IPRHM se ha reducido una centésima entre 2019 y 2022, alejándose más del rango de equilibrio, con mayoría de hombres

En el colectivo de Sin Convenio el IPRHM se ha mantenido constante en los tres primeros años, y ha bajado una centésima en 2022, fuera del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres.

Tabla V.3.22

Comparativa IPRHM 2019-2022 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por Grupo Profesional

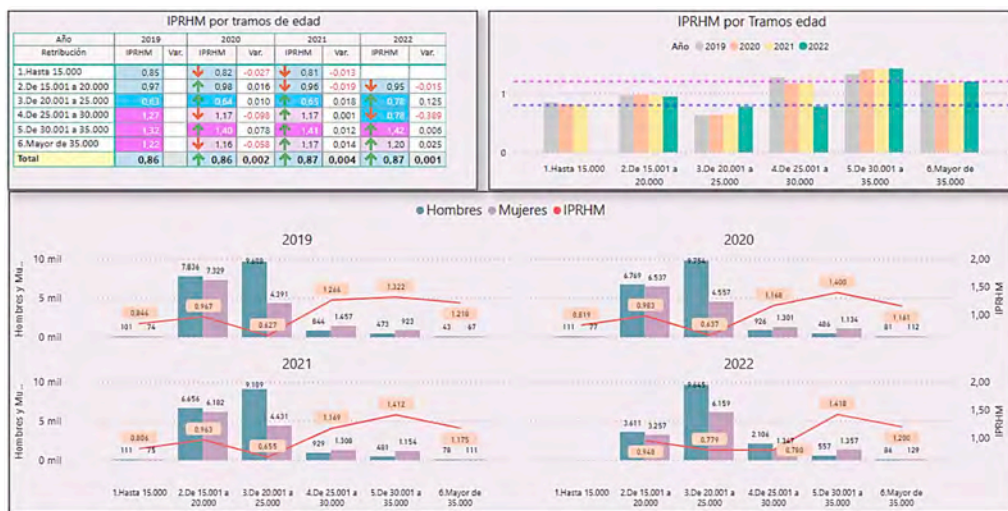
Año	2019				2020				2021				2022				
	Grupos ECAR II	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.
Grupo I		1.296	2.046	1,22		1.338	2.130	1,21	0,004	1.427	2.214	1,22	-0,012	1.532	2.346	1,21	-0,006
Grupo II		804	1.915	1,41		806	1.946	1,41	0,006	792	1.952	1,42	0,008	749	1.913	1,44	0,015
Grupo III		9.946	4.419	0,63		9.374	4.285	0,63	0,012	8.958	4.232	0,64	0,014	8.179	4.009	0,66	0,016
Grupo IV		4.909	4.109	0,91		4.760	4.003	0,91	0,002	4.670	4.068	0,93	0,017	4.307	3.296	0,87	-0,064
Grupo V		3.713	4.167	1,06		3.656	3.929	1,04	-0,022	3.517	3.703	1,03	-0,010	3.453	3.974	1,07	0,044
Otros Grupos		54	79	1,19		55	80	1,19	-0,003	77	96	1,11	-0,075	103	131	1,12	0,010
Total		20.722	16.735	0,89		19.989	16.373	0,90	0,007	19.441	16.265	0,91	0,010	18.323	15.669	0,92	0,011

En el ámbito general del Convenio Único, como se ha indicado anteriormente, el IPRHM ha variado en tres centésimas desde 2019. Se han producido ligeros cambios cuando se analiza el dato por grupos profesionales. Así, comparando 2019 con 2022 se produce una disminución en el IPRHM en el Grupo G IV de cuatro centésimas, alejándose del rango de equilibrio, y un incremento de cuatro centésimas en el G III, que supone una ligera tendencia al rango de equilibrio.

En la misma línea de las comparativas anteriores, solo se aprecian variaciones cuando se analizan en detalle los diferentes tramos retributivos de este personal. Comparando 2022 respecto 2019, se observan variaciones en los 6 tramos considerados. El tramo más equilibrado y que ha sufrido menos variación (minoración de dos centésima) es de 15.001€-20.000€. En el tramo de 25.001€ a 30.000€, es donde se ha producido mayor variación ya que se ha pasado de un predominio de mujeres en 2019 (1,27) a un predominio de hombres en 2022 (0,78), y en ambos casos fuera del rango de equilibrio. En el tramo de 30.001€ a 35.000€, se ha incrementado el desequilibrio a favor de las mujeres pasando el IPRHM de 1,32 en 2019 a 1,42 en 2022.

Gráficos y tabla V.3.4

Comparativa IPRHM 2019-2022 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por tramos retributivos¹⁹



C) LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Se incluye en este apartado un análisis específico del índice de representación de hombres y mujeres que ocupan puestos de altos cargos, ofreciendo de este modo una perspectiva —complementaria a la de las secciones anteriores— basada en las especiales condiciones que concurren en el contenido competencial y dedicación que conllevan estos puestos de trabajo, propios de su perfil como alto cargo.

En este apartado se analiza el IPRHM correspondiente a los altos cargos de la AGE a 1 de enero de 2022 de los departamentos ministeriales y los organismos autónomos a ellos adscritos, y de las agencias estatales cuyos máximos responsables tienen rango de alto cargo.²⁰

¹⁹ Solamente se tienen en cuenta los 28.223 efectivos que en el RCP tienen un **importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo** a 1 de enero de 2019 y a 1 de enero de 2022.

²⁰ Se han incluido en el estudio los Embajadores y Representantes Permanentes, que tienen rango de Director General, lo que explica el elevado número de altos cargos del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en total, 159. Se computan los puestos de Embajador/a ocupados, no las vacantes. No se han incluido en este análisis tres puestos con rango de Director General del Centro Nacional de Inteligencia (CNI) de los que no se tienen datos, ni los puestos vacantes de la Dirección adjunta del Gabinete de la Vicepresidenta

Se distinguen las siguientes categorías de alto cargo:

- Presidente/a del Gobierno
- Vicepresidente/a del Gobierno
- Ministro/a
- Secretario/a de Estado
- Subsecretario/a
- Director/a General.

a) Análisis por tipo de cargo

Tipo	Efectivos	Hombres	%	Mujeres	%	IPRHM
Agencia	9	6	66,67	3	33,33	→ 0,67
Subsecretario/a	1	1	100,00			→ 0,00
Director/a General	8	5	62,50	3	37,50	→ 0,75
Ministerio	487	298	61,19	189	38,81	↑ 0,78
Presidente/a del Gobierno	1	1	100,00			→ 0,00
Vicepresidente/a	3			3	100,00	↑ 2,00
Ministro/a	19	8	42,11	11	57,89	↑ 1,16
Secretario/a de Estado	34	21	61,76	13	38,24	↓ 0,76
Subsecretario/a	85	49	57,65	36	42,35	↑ 0,85
Director/a General	345	219	63,48	126	36,52	↑ 0,73
Total	496	304	61,29	192	38,71	↑ 0,77

Se ha incluido en esta tabla la visión conjunta de los altos cargos de las Agencias y de los demás altos cargos, agrupados en el ámbito Ministerio.

La estructura vigente a 1 de enero de 2022, aprobada por el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, y desarrollada por el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, junto con la normativa aplicable a los organismos autónomos, agencias estatales y otros organismos cuyos responsables tienen la categoría de alto cargo, supone la existencia de un total de 496 altos cargos ocupados, de los cuales 192 son mujeres (38,70%) y 304 son hombres (61,29%) ²¹. De este modo, el IPRHM global es 0,77 (IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres).

Tercera del Gobierno y la Adjuntía a la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos.

²¹ Los 5 casos de Director/a General antes mencionados (vacantes y sin datos por corresponder al CNI) no se tienen en cuenta para el cálculo del IPRHM.

Atendiendo al tipo de cargo y excluyendo a la Presidencia del Gobierno, en el ámbito Ministerios a 1 de enero de 2022 la totalidad de las Vicepresidencias están ocupadas por mujeres (3 de 3, IPRHM 2,00), siguen siendo mayoría las mujeres en los Ministerios (11 de 19, IPRHM 1,16), pero hay mayoría de hombres en las Secretarías de Estado (21 de 34, IPRHM 0,76), Subsecretarías o asimilados (49 de 85, IPRHM 0,85) y Direcciones Generales (219 de 345, IPRHM 0,73).

En el ámbito de las Agencias, de las nueve Agencias, tres están ocupadas por mujeres (33,3%). Las seis restantes, (66,7%) están ocupadas por hombres, de manera que el IPRHM global de las Agencias es de 0,67, por tanto, fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.

b) Análisis por ámbitos

Si desagregamos de forma más detallada los datos anteriores podemos observar los resultados en dos tablas por ámbitos.

Tabla V.3.23

Tabla de altos cargos por tipo de cargo y Departamentos Ministeriales

Cargo	Presidente/a del Gobierno			Vicepresidente/a			Ministro/a			Secretario/a de Estado			Subsecretario/a			Director/a General			Total			
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	
Ministerio	1		0,00	3		2,00	8	11	1,16	21	13	0,76	49	36	0,85	219	126	0,73	298	189	0,78	
Agricultura, Pesca y Alimentación							1		0,00				2	1	0,67	6	4	0,60	9	5	0,71	
Asuntos Económicos y Transformación Digital				1		2,00				2	1	0,67	3	2	0,80	10	11	0,18	15	5	0,50	
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación							1		0,00	2	2	1,00	2	1	0,67	111	40	0,53	116	43	0,54	
Ciencia e Innovación							1		2,00				2	1	0,67	5	11	0,33	7	3	0,60	
Consumo							1		0,00				2		0,00	2	2	1,00	5	2	0,57	
Cultura y Deporte							1		0,00	1			0	1	0,00	3	7	1,40	6	7	1,08	
Defensa							1		2,00	1	2	1,33	5	1	0,33	9	11	0,20	15	5	0,50	
Derechos Sociales y Agenda 2030							1		2,00	2			0	1	0,00	5	3	0,75	8	4	0,67	
Educación y Formación Profesional							1		2,00	1			0	1	1,00	4	1	0,40	6	3	0,67	
Hacienda y Función Pública							1		2,00		3	2,00	1	3	1,50	9	12	1,14	10	19	1,31	
Igualdad							1		2,00	1			2	1	0,00	1	5	1,67	2	7	1,56	
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones							1		0,00	2			0	2	2,00	3	4	1,14	6	6	1,00	
Industria, Comercio y Turismo							1		2,00	1	1	1,00	2		0,00	5	2	0,57	8	4	0,67	
Interior							1		0,00	1			0	2	2	1,00	5	4	0,89	9	6	0,80
Justicia							1		2,00	1			0	1	3	1,50	3	3	1,00	5	7	1,17
Política Territorial							1		2,00	1			0	8	13	1,24	3	2	0,80	12	16	1,14
Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	1		0,00				1		0,00	4			0	5	3	0,75	13	11	0,92	24	14	0,74
Sanidad							1		2,00	1			2	1	1,00	3	7	1,40	4	10	1,43	
Trabajo y Economía Social				1		2,00				1			0	1	1,00	1	5	1,67	3	7	1,40	
Transición Ecológica y Reto Demográfico				1		2,00				1	1	1,00	3		0,00	7	5	0,83	11	7	0,78	
Transportes, Movilidad y Agenda Urbana							1		2,00	1			2	3	1	0,50	11	3	0,43	14	6	0,60
Universidades							1		0,00				2		0,00	3	2	0,60	3	3	1,00	
Total	1		0,00	3		2,00	8	11	1,16	21	13	0,76	49	36	0,85	219	126	0,73	298	189	0,78	

En los resultados que muestra la imagen anterior los resultados se presentan desglosados por tipo de cargo y Departamentos Ministeriales.

les²², incluyéndose en los datos de cada Departamento los altos cargos de los organismos adscritos al mismo.

Por Departamentos Ministeriales, la situación es muy variable, pudiendo realizarse las siguientes agrupaciones:

- **IPRHM =1**, igualdad en la distribución de hombres y mujeres:
 - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
 - Ministerio de Universidades.

- **IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.**
 - Ministerio del Interior: 0,80.

- **IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.**
 - Ministerio de Justicia; 1,17.
 - Ministerio de Política Territorial: 1,14.
 - Ministerio de Cultura y Deporte: 1,08.

- **IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres:**
 - Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación: 0,54.
 - Ministerio de Defensa: 0,50.
 - Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana: 0,60.
 - Ministerio de Educación y Formación Profesional: 0,67.
 - Ministerio de Industria, Comercio y Turismo: 0,67.
 - Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: 0,71.
 - Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: 0,78.
 - Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: 0,74.
 - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital: 0,50.

²²En la ordenación de los Ministerios, se ha seguido la estructura presupuestaria, según el número asignado a las secciones del Subsector Estado.

- Ministerio de Ciencia e Innovación: 0,60.
 - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030: 0,67.
 - Ministerio de Consumo: 0,57.
- **IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.**
- Ministerio de Hacienda y Función Pública: 1,31.
 - Ministerio de Trabajo y Economía Social: 1,40.
 - Ministerio de Sanidad: 1,43.
 - Ministerio de Igualdad: 1,56.

Tabla V.3.24

Tabla de altos cargos por tipo de cargo y Agencia

Cargo Ámbito	Subsecretario/a			Director/a General			Total		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
Agencia	1		0,00	5	3	0,75	6	3	0,67
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	1		0,00				1		0,00
Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios					1	2,00		1	2,00
Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte				1		0,00	1		0,00
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado				1		0,00	1		0,00
Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas					1	2,00		1	2,00
Agencia Estatal de Investigación				1		0,00	1		0,00
Agencia Estatal de Meteorología				1		0,00	1		0,00
Agencia Estatal de Seguridad Aérea					1	2,00		1	2,00
Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria				1		0,00	1		0,00
Total	1		0,00	5	3	0,75	6	3	0,67

Por lo que respecta específicamente, a las Agencias Estatales, cabe destacar que tan sólo en el caso de la Agencia Estatal de Cooperación Internacional para el Desarrollo su titular tiene rango de Subsecretario. En los restantes supuestos, el rango de su responsable es de Director General. En esta tabla al disponer cada agencia de un solo alto cargo el IPRHM es 0,00 cuando el alto cargo es hombre y 2,00 cuando es mujer.

c) Evolución de la perspectiva de género en los altos cargos 2021-2022

La perspectiva de género en el tipo de personal de altos cargos se incluyó por primera vez en este tipo de informes en 2021, por lo que solo se dispone de la evolución de los años 2021 y 2022 para analizar en este apartado.

Como podemos ver en la siguiente tabla el IPRHM del ámbito de las Agencias no ha variado entre 2021 y 2022, manteniéndose en el 0,67 fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres.

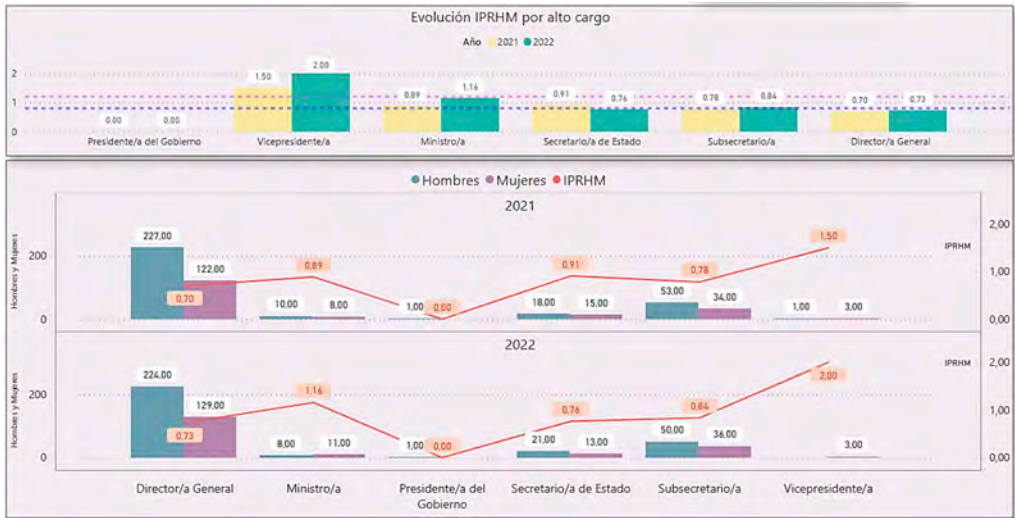
En el ámbito Ministerios se ha producido un ligero acercamiento al rango de equilibrio, pasando su IPRHM de 0,74 en 2021 a 0,78 en 2022, fuera del rango por mayoría de hombres, pero muy cercano al mismo.



En la siguiente tabla podemos ver la evolución desglosada por tipo de agencia o Ministerio, donde se puede comprobar que en el ámbito de las Agencias no ha habido ninguna variación, mientras que en el ámbito de Ministerios se producen dos tipos de variaciones: a) por cambio de denominación de algunos Ministerios (Hacienda y Política Territorial que no mantienen la misma denominación en el año 2021 y 2022, por lo que su comparativa no es precisa; b) por cambios importantes en el IPRHM de algunos Ministerios. A destacar el Ministerio de Sanidad que pasa de tener un IPRHM de 0,71, fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres en 2021 a 1,43 en 2022, también fuera del rango de equilibrio, en este caso por mayoría de mujeres.

Año Ámbito	2021		2022	
	IPRHM	Var.	IPRHM	Var.
Agencia	0,67	-	0,67	0,00
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	0,00	-	0,00	0,00
Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios	2,00	-	2,00	0,00
Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte	0,00	-	0,00	0,00
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	0,00	-	0,00	0,00
Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas	2,00	-	2,00	0,00
Agencia Estatal de Investigación	0,00	-	0,00	0,00
Agencia Estatal de Meteorología	0,00	-	0,00	0,00
Agencia Estatal de Seguridad Aérea	2,00	-	2,00	0,00
Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria	0,00	-	0,00	0,00
Ministerio	0,74	-	0,78	0,03
Agricultura, Pesca y Alimentación	0,71	-	0,71	0,00
Asuntos Económicos y Transformación Digital	0,84	-	0,50	-0,34
Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	0,47	-	0,54	0,07
Ciencia e Innovación	0,91	-	0,60	-0,31
Consumo	0,57	-	0,57	0,00
Cultura y Deporte	1,29	-	1,08	-0,21
Defensa	0,60	-	0,50	-0,10
Derechos Sociales y Agenda 2030	0,46	-	0,67	0,21
Educación y Formación Profesional	0,67	-	0,67	0,00
Hacienda y Función Pública		-	1,31	-
Igualdad	1,56	-	1,56	0,00
Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	1,17	-	1,00	-0,17
Industria, Comercio y Turismo	0,67	-	0,67	0,00
Interior	0,86	-	0,80	-0,06
Justicia	1,17	-	1,17	0,00
Ministerio de Hacienda	1,05	-		-
Política Territorial		-	1,14	-
Política Territorial y Función Pública	1,18	-		-
Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	0,74	-	0,74	-0,01
Sanidad	0,71	-	1,43	0,71
Trabajo y Economía Social	1,33	-	1,40	0,07
Transición Ecológica y Reto Demográfico	0,56	-	0,78	0,22
Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	0,50	-	0,60	0,10
Universidades	1,00	-	1,00	0,00
Total	0,74	-	0,77	0,03

A nivel más visual podemos representar estas variaciones en el siguiente gráfico que muestra la evolución de todos los altos cargos en 2021 y 2022, por tipo de alto cargo, englobando Agencias y Ministerios.



d) Conclusiones

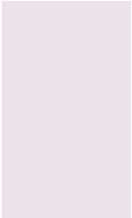
Atendiendo al número total de altos cargos, el IPRMH es 0,77, fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres, pero no obstante próximo al mismo. Estarían dentro del rango de equilibrio con mayor presencia de mujeres los cargos de Ministro/a (IPRHM 1,16) y con mayor presencia de hombres, los Subsecretarios/as (IPRHM 0,85). Quedan fuera de dicho rango con mayor presencia de hombres los Secretarios/as de Estado (IPRHM 0,76), los Directores/as Generales de Ministerios (IPRHM 0,73) y los Directores/as Generales de Agencias (IPRHM 0,75) y Subsecretario de Agencias (IPRHM 0,00) y fuera de rango con mayor presencia de mujeres las Vicepresidencias (IPRHM 2,00).

Si atendemos a la distribución por Departamentos, hay una amplia disparidad. Dieciséis Departamentos tienen un IPRHM fuera del rango de equilibrio, de los cuales doce tienen mayor presencia de hombres y los cuatro restantes mayor presencia de mujeres.

Sólo hay dos Departamentos ministeriales en los que se da la igualdad en la distribución de altos cargos entre hombres y mujeres; y cuatro Ministerios tienen un IPRHM dentro del rango de equilibrio, de los cuales tres tienen mayor presencia de mujeres y solo uno, mayor presencia de hombres.

En términos globales, se observa que el IPRHM pasó del 0,74 en 2021 a 0,77 en 2022, lo que supone un ligero aumento de la proporción de mujeres, aunque se siga fuera del rango del equilibrio, con mayor presencia de hombres.

V.4 CONCLUSIONES GENERALES



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 informe. 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 exclusivamente 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 2022 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 1,04 y 0,97 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 12,9% de los efectivos, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (IPRHM de 0,24) en el que las mujeres representan el 11,9% 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 dentro del *rango de equilibrio*, el personal funcionario (IPRHM de 1,05) está compuesto por más mujeres que hombres, mientras que el personal laboral (IPRHM de 0,98) está compuesto por más hombres que mujeres.

La variación en los últimos 4 años ha sido muy pequeña: **El IPRHM de todo el Sector Público ha pasado del 1,13 en 2019 al 1,15 en 2022**, manteniéndose dentro del rango de equilibrio con un ligero aumento en el número de mujeres.

En los sectores y ámbitos con más desequilibrio tampoco se han producido avances, ya que **en la Administración Pública Estatal el IPRHM ha pasado del 0,63 en 2019 al 0,62 en 2022**. Algunas referencias puntuales del IPRHM son las siguientes:

- En Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: 0,24 en 2019 y 0,24 en 2022.
- En Fuerzas Armadas: 0,26 en 2019 y 0,26 en 2022.
- En la AGE: 1,04 en 2019 y 1,05 en 2022.

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 1,41**, lo que supone casi tres veces más mujeres que hombres. **Las jornadas reducidas tienen un IPRHM de 1,70** correspondiéndose con una proporción de 5,7 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 1,56**, lo que supone 3,6 veces más de mujeres que de hombres **y las jornadas reducidas por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,64**, unas 4,5 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 1,36**, suponiendo 2,1 veces más de mujeres que de hombres, **y las jornadas reducidas por el mismo motivo están en el IPRHM del 1,63**, lo que supone que las solicitan 4,3 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.

La variación del IPRHM en los últimos 4 años en estos casos ha sido muy pequeña, manteniéndose fuera del rango de equilibrio, pero con ligeros avances hacia el mismo:

- Excedencias personal funcionario: 1,45 en 2019 y 1,41 en 2022.
- Reducción de jornada en personal funcionario: 1,75 en 2019 y 1,70 en 2022.
- Excedencias de personal laboral todos los convenios: 1,62 en 2019 y 1,56 en 2022.
- Reducción jornada en personal laboral todos los convenios: 1,64 en 2019 y 1,64 en 2022.

C) RELACIÓN ENTRE EL IPRHM Y LAS RETRIBUCIONES

En cuanto al análisis de los datos por tramos retributivos ²³ 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 los últimos 4 años se ha mantenido invariable esta distribución.

²³ 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, a 1 de enero de 2021 y a 1 de enero de 2022.

En lo que respecta al **personal laboral del Convenio Único** – ya que 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 dos tramos retributivos más altos y un mayor porcentaje de hombres en los 3 tramos retributivos más bajos. En los últimos 4 años también se ha mantenido esta distribución, con ligeras variaciones.

D) EVOLUCIÓN DEL IPRHM EN EL PERÍODO 2019-2022

Finalmente resaltaremos algunas conclusiones sobre la evolución de este índice a nivel comparativo con los datos correspondientes a 2019, 2020, 2021 y 2022:

- En el conjunto de las **Administraciones Públicas**, el IPRHM pasó del 1,13 en 2019 y 2020 y subió a 1,15 en 2021 y se ha mantenido en 1,15 en 2022 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, 2021 y 2022, manteniéndose una elevadísima proporción mayoritaria de hombres fuera del rango de equilibrio.
- En la **Administración General del Estado** el IPRHM ha pasado del 1,04 de los años 2019 y 2020 al 1,05 en 2021 y 2022, manteniéndose dentro del rango de equilibrio con un ligero incremento en la proporción de mujeres.

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 0,78
- Personal directivo de Agencias Estatales. IPRHM de 0,67
- A nivel conjunto el IPRHM de todos los Altos cargos está situado en 0,77

La evolución del conjunto de Altos cargos entre 2021 y 2022 ha pasado de 0,74 en 2021 a 0,77 en 2022. Una evolución favorable hacia el rango de equilibrio, pero todavía fuera de él.

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 1,05
- Personal funcionario de la AGE: IPRHM de 1,05
- Personal funcionario del Subgrupo A1 en la AGE: IPRHM de 1,00
- Personal funcionario con CD Nivel 30 en la AGE: IPRHM de 0,87

V.5

LISTADO DE ENTIDADES PÚBLICAS Y OTROS ENTES CON RÉGIMEN ESPECÍFICO

El siguiente listado incluye a Entidades Públicas Empresariales, Autoridades Administrativas Independientes, Universidades no Transferidas y Otros Entes de Derecho Público con régimen específico (Anexo I del BEPSAP. Enero 2022).²⁴

Entidades Públicas Empresariales

- Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E.
- Instituto de Crédito Oficial
- Entidad Pública Empresarial Red.es, M.P.
- Consorcio de Compensación de Seguros
- Sepes Entidad Pública Empresarial de Suelo
- ADIF-Alta Velocidad
- Administrador de Infraestructuras Ferroviarias
- Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora
- ENAIRE E.P.E.
- Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda
- ICEX. España Exportación e Inversiones, E.P.E, M.P.
- Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P.

Autoridades Administrativas Independientes

- Comisión Nacional del Mercado de Valores
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
- Agencia Española de Protección de Datos
- Consejo de Transparencia y Buen Gobierno
- Consejo de Seguridad Nuclear

²⁴No se facilitan datos del Centro Nacional de Inteligencia (CNI)

Universidades no transferidas

- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Otros entes de Derecho público

- Instituto Cervantes
- Obra Pía de los Santos Lugares
- Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
- Museo Nacional del Prado
- Centro Universitario de la Defensa en la Academia Central de la Defensa
- Centro Universitario de la Defensa en la Academia General del Aire de San Javier
- Centro Universitario de la Defensa en la Academia General Militar de Zaragoza
- Centro Universitario de la Defensa en la Escuela Naval Militar de Marín
- Autoridad Portuaria de A Coruña
- Autoridad Portuaria de Alicante
- Autoridad Portuaria de Almería
- Autoridad Portuaria de Avilés
- Autoridad Portuaria de Bahía de Cádiz
- Autoridad Portuaria de Baleares
- Autoridad Portuaria de Barcelona
- Autoridad Portuaria de Bilbao
- Autoridad Portuaria de Cartagena
- Autoridad Portuaria de Castellón
- Autoridad Portuaria de Ceuta
- Autoridad Portuaria de Ferrol-San Cibrao
- Autoridad Portuaria de Gijón
- Autoridad Portuaria de Huelva
- Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras
- Autoridad Portuaria de Las Palmas
- Autoridad Portuaria de Málaga
- Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra
- Autoridad Portuaria de Melilla
- Autoridad Portuaria de Motril
- Autoridad Portuaria de Pasaia
- Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife
- Autoridad Portuaria de Santander
- Autoridad Portuaria de Sevilla

- Autoridad Portuaria de Tarragona
- Autoridad Portuaria de Valencia
- Autoridad Portuaria de Vigo
- Autoridad Portuaria de Villagarcía de Arosa
- Puertos del Estado
- Agencia Estatal de la Administración Tributaria
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
- Consorcio de la Zona Especial Canaria
- Consorcio de la Zona Franca de Barcelona
- Consorcio de la Zona Franca de Cádiz
- Consorcio de la Zona Franca de Gran Canaria
- Consorcio de la Zona Franca de Santa Cruz de Tenerife
- Consorcio de la Zona Franca de Santander
- Consorcio de la Zona Franca de Sevilla
- Consorcio de la Zona Franca de Vigo
- Ente Público de Radiotelevisión Española, en Liquidación
- Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
- Centro Universitario de la Guardia Civil
- Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
- Consejo Económico y Social

