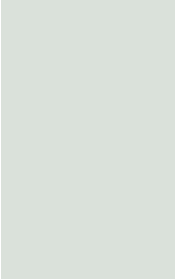


---

## VII.2 REPRESENTACIÓN



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

### A) A NIVEL GLOBAL Y POR ADMINISTRACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### C) RELACIÓN ENTRE EL IPRHM Y LAS RETRIBUCIONES

En cuanto al análisis de los datos por tramos retributivos<sup>1</sup> es necesario señalar las siguientes conclusiones:

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

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

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

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

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

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

## E) ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

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

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

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

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