

# La brecha de género en las Administraciones Públicas

12 de febrero, 2020

# Introducción

## Marco normativo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su último informe rubricado “Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016” ha abordado una serie de cuestiones (segregación sectorial y ocupacional, brecha salarial y estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral) que por su importancia han entrado a formar parte de la Agenda de Desarrollo Sostenible, adoptada por Naciones Unidas el 29 de septiembre de 2015 para definir el futuro de la humanidad hasta el año 2030.

La OIT en el artículo 41 de su Constitución y posteriormente en el Convenio 100 de 1951, ya mandató la **igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres**, más allá de la mera comparación entre trabajos iguales. Ese concepto ha evolucionado y se ha acuñado dentro del acervo normativo comunitario europeo, ofreciendo una definición de **brecha salarial** entre hombres y mujeres como “**la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores**” (2014). Esta definición ha impregnado el desarrollo normativo europeo, hasta llegar a la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre de 2002, modificada por la Directiva 2006/54, para comprobar un avance más en la legislación sobre no discriminación retributiva, en concreto en el artículo 2.1.a) de la misma define la discriminación directa por razón de sexo como: “La situación en que una



persona sea, o haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en una situación comparable”.

En esta línea de trabajo, la Comisión Europea ha emanado la **Recomendación de 7 de marzo de 2014** sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. En esta Recomendación por primera vez se establece la obligación de establecer una definición legal del concepto de trabajo de igual valor; se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por sexo; que tendrá ser periódica en las empresas de más de 50 personas empleadas, generando la obligación de auditorías salariales de carácter periódico en empresas con más de 250 personas empleadas.

En nuestro ordenamiento jurídico, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres reconocidos en los **artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española** se reconoce en el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** establece: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.” De otro lado, la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional la acoge el **artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores** al establecer que “La definición de los grupos profesionales se



ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”

Constituye también un hito de indudable valor la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, así como el impulso dado a la misma mediante la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuya introducción se reconoce que:

“Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales.”

Este es el marco normativo desde el cual se va a presentar el siguiente informe, en el cual abordaremos la siempre controvertida brecha de género en las Administraciones Públicas.

Tomamos como base al Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de enero a junio de 2019, así en los diagnósticos de situación de administraciones públicas en las que se están negociando sus respectivos Planes de Igualdad.



# La brecha de género en la Administración Pública

En los diferentes estudios a los que podemos acceder respecto a la existencia o no de la brecha de género, se suelen incidir en que **la brecha existente en las entidades públicas frente a las privadas es menor**, lo cual no significa que ésta no exista. Esta evidencia hace que nos preguntemos por qué no se han puesto en marcha los instrumentos para detectar e intervenir sobre la brecha salarial en las Administraciones Públicas. Tal vez suceda como en tantas otras organizaciones laborales, en las que se mezcla el rechazo hacia las cuestiones relacionadas con la igualdad, la negación o invisibilización de las diferencias o discriminaciones, o el desinterés y la falta de impulso desde los puestos de responsabilidad.

A priori, podemos llegar a la conclusión de que en **el ámbito laboral del empleo público no es ajeno a los estereotipos y roles de género que impregnan nuestro sistema social y sus consecuencias en las diferentes posiciones ocupadas por mujeres y hombres.**

La Administración Pública, emplea a **2.578.388** efectivos del total de las 19.874.300 personas empleadas en España (**12,97%** de la población activa).



De estos dos millones y medio de personas, **1.127.366 (43%)** son hombres y **1.451.022 (56,27%)** mujeres, de tal manera que, a priori, comprobamos que existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Estos datos los conocemos a través del **Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP)** que realiza el Registro Central de Personal (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) y que tiene por objeto conocer la distribución del personal que trabaja en la Administración Pública.

Gracias a ese documento podemos conocer los datos que nos revelan dónde se encuentran ubicadas las mujeres en la Administración: en qué áreas de actividad se ocupan, tipología de personal en la que está más o menos presentes (personal funcionario o laboral), su presencia en atención al grupo de edad o en relación al nivel de complemento de destino. Sin embargo se echa en falta datos desagregados por sexo referidos a los niveles salariales; datos referidos a los procesos de promoción profesional en la administración; al empleo del tiempo en materia de formación continua o el ejercicio de la corresponsabilidad y conciliación familiar y personal.

Este déficit informativo, es posible completarlo con los datos arrojados en los diagnósticos de situación realizados por otras administraciones como paso



previo a la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades, de modo y manera, que apoyándonos en los mismos, desarrollaremos el siguiente informe que nos ofrecerá una fotografía de cómo está conformada la Administración Pública española, siguiendo la siguiente estructura: acceso al empleo y distribución de efectivos por administraciones; análisis respecto a la distribución del personal en las administraciones tipología de personal e intervalo de edad; condiciones laborales y retribuciones; desarrollo profesional y prevención de riesgos laborales.

### **Cómo se distribuye el personal en las Administraciones.**

Los efectivos en la administración se distribuyen de la siguiente manera:

- **Administración Pública Estatal** con 507.830 efectivos, de los cuales el 68,73 % son hombres y el 31,26 % mujeres.
- **Administración de las CCAA** con 1.339.111 efectivos, de los cuales el 30,36% son hombres y el 69,63% mujeres.
- **Administración Local** con 575.405 efectivos, de los cuales el 50,37% son hombres y 49,62%.
- **Universidades** con 156.042 efectivos, de los cuales el 52,38% son hombres y el 47,61% son mujeres.

De los porcentajes expuestos, vemos como existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la Administración Local y



Universidad, frente a la infrarrepresentación femenina en la Administración Pública Estatal y el efecto contrario, sobrerrepresentación femenina, en la Administración Autonómica. En el detalle regional de estos datos destacamos que la presencia de hombres y mujeres es equilibrada en la Administración Pública Estatal en las comunidades de Cataluña, Baleares y en las delegaciones del extranjero; la sobrerrepresentación femenina en las Administraciones de las Comunidades Autónomas es una tónica a excepción de las ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en las que predomina el personal perteneciente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y miembros de las Fuerzas Armadas que en ambos territorios alcanzan la cifra de 8.688 efectivos de los cuales tan solo el 8,57% son mujeres.

A continuación mostramos las tablas y gráficos obtenidos a través del Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas.





**Gráfico 1: Distribución territorial de efectivos de las CCAA por tipo de Administración, área de actividad y sexo**

CCAA / PROVINCIAS	ADMINISTRACIÓN GENERAL						OTROS ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				TOTAL
	Consejerías y sus OO.AA.		Docencia No Universitaria		Instituciones Sanitarias S.N.S.		Administración de Justicia		Fuerzas de Seguridad		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>13.598</b>	<b>17.117</b>	<b>36.049</b>	<b>72.476</b>	<b>28.141</b>	<b>66.882</b>	<b>2.602</b>	<b>4.910</b>	-	-	<b>241.775</b>
ALMERÍA	982	1.292	3.321	7.051	1.797	4.520	201	373	-	-	19.537
CÁDIZ	1.409	1.678	5.514	10.675	4.179	9.579	316	742	-	-	34.092
CÓRDOBA	1.240	1.422	3.521	7.167	2.822	6.745	231	364	-	-	23.512
GRANADA	1.693	1.887	4.240	7.723	3.730	9.255	370	582	-	-	29.480
HUELVA	1.022	1.179	2.583	5.100	1.930	4.465	138	322	-	-	16.739
JAÉN	1.263	1.528	3.234	5.786	2.293	5.043	208	301	-	-	19.656
MÁLAGA	1.452	1.946	5.948	12.345	4.911	11.434	542	1.048	-	-	39.626
SEVILLA	4.537	6.185	7.688	16.629	6.479	15.841	596	1.178	-	-	59.133
<b>ARAGÓN</b>	<b>3.289</b>	<b>5.887</b>	<b>4.748</b>	<b>13.200</b>	<b>3.884</b>	<b>13.816</b>	<b>333</b>	<b>929</b>	-	-	<b>46.086</b>
HUESCA	740	931	1.039	2.903	568	2.152	53	154	-	-	8.540
TERUEL	652	1.169	795	1.950	540	1.557	34	79	-	-	6.776
ZARAGOZA	1.897	3.787	2.914	8.347	2.776	10.107	246	696	-	-	30.770
<b>C. F. NAVARRA</b>	<b>1.898</b>	<b>2.493</b>	<b>2.473</b>	<b>6.520</b>	<b>2.043</b>	<b>7.930</b>	<b>156</b>	<b>421</b>	<b>982</b>	<b>92</b>	<b>25.008</b>
<b>C. MADRID</b>	<b>6.872</b>	<b>14.997</b>	<b>15.183</b>	<b>40.087</b>	<b>16.608</b>	<b>57.026</b>	<b>1.937</b>	<b>5.549</b>	-	-	<b>158.259</b>
<b>C. VALENCIANA</b>	<b>4.427</b>	<b>8.122</b>	<b>18.004</b>	<b>41.074</b>	<b>11.896</b>	<b>34.628</b>	<b>1.394</b>	<b>3.738</b>	-	-	<b>123.283</b>
ALACANT/ALICANTE	900	1.731	7.009	15.100	4.235	10.987	497	1.330	-	-	41.789
CASTELLÓ/CASTELLÓN	503	971	2.481	5.504	1.294	4.451	142	441	-	-	15.787
VALÈNCIA/VALENCIA	3.024	5.420	8.514	20.470	6.367	19.190	755	1.967	-	-	65.707
<b>CANARIAS</b>	<b>2.552</b>	<b>4.340</b>	<b>8.107</b>	<b>20.081</b>	<b>6.959</b>	<b>17.306</b>	<b>849</b>	<b>1.858</b>	<b>90</b>	<b>7</b>	<b>62.149</b>
PALMAS, LAS	1.193	2.113	4.332	10.781	3.629	8.853	493	1.012	47	3	32.456
SANTA CRUZ DE TENERIFE	1.359	2.227	3.775	9.300	3.330	8.453	356	846	43	4	29.693
<b>CANTABRIA</b>	<b>1.771</b>	<b>2.526</b>	<b>1.972</b>	<b>5.425</b>	<b>1.637</b>	<b>6.561</b>	<b>158</b>	<b>536</b>	-	-	<b>20.586</b>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>5.655</b>	<b>6.706</b>	<b>11.335</b>	<b>19.671</b>	<b>8.423</b>	<b>21.580</b>	-	-	-	-	<b>73.370</b>
ALBACETE	950	1.084	2.314	3.901	1.847	4.617	-	-	-	-	14.713
CIUDAD REAL	1.049	1.275	2.868	5.004	2.579	6.411	-	-	-	-	19.186
CUENCA	770	712	1.222	2.087	644	1.730	-	-	-	-	7.165
GUADALAJARA	620	875	1.420	2.362	801	2.465	-	-	-	-	8.543
TOLEDO	2.266	2.760	3.511	6.317	2.552	6.357	-	-	-	-	23.763
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>7.837</b>	<b>12.036</b>	<b>8.850</b>	<b>21.256</b>	<b>7.390</b>	<b>26.621</b>	-	-	-	-	<b>83.990</b>
ÁVILA	605	701	784	1.791	515	1.643	-	-	-	-	6.039
BURGOS	819	1.542	1.135	2.815	893	3.986	-	-	-	-	11.190
LEÓN	952	1.405	1.527	3.892	1.312	4.973	-	-	-	-	14.061
PALENCIA	616	903	627	1.514	484	1.827	-	-	-	-	5.971
SALAMANCA	800	1.071	1.315	2.683	1.238	3.679	-	-	-	-	10.786
SEGOVIA	540	835	759	1.937	406	1.434	-	-	-	-	5.911
SORIA	571	894	495	1.302	340	1.225	-	-	-	-	4.827
VALLADOLID	2.284	3.781	1.455	3.605	1.626	6.012	-	-	-	-	18.763
ZAMORA	650	904	753	1.717	576	1.842	-	-	-	-	6.442
<b>CATALUÑA</b>	<b>12.357</b>	<b>16.887</b>	<b>19.081</b>	<b>59.099</b>	<b>10.475</b>	<b>32.061</b>	<b>1.601</b>	<b>5.629</b>	<b>13.674</b>	<b>3.694</b>	<b>174.558</b>
BARCELONA	8.004	12.215	12.652	38.866	7.880	23.329	1.224	4.099	9.405	2.644	120.318
GIRONA	1.459	1.509	2.272	7.852	772	2.790	156	584	1.514	454	19.362
LLEIDA	1.409	1.351	1.359	4.555	796	2.617	73	277	1.212	221	13.870
TARRAGONA	1.485	1.812	2.798	7.826	1.027	3.325	148	669	1.543	375	21.008
<b>EXTREMADURA</b>	<b>5.425</b>	<b>7.502</b>	<b>5.416</b>	<b>13.012</b>	<b>4.653</b>	<b>11.890</b>	-	-	-	-	<b>47.898</b>
BADAJOS	3.573	5.294	3.283	7.996	2.982	7.342	-	-	-	-	30.470
CÁCERES	1.852	2.208	2.133	5.016	1.671	4.548	-	-	-	-	17.428
<b>GALICIA</b>	<b>6.637</b>	<b>8.854</b>	<b>9.077</b>	<b>23.097</b>	<b>8.157</b>	<b>26.979</b>	<b>810</b>	<b>2.001</b>	-	-	<b>85.612</b>
CORUÑA, A	2.967	4.284	3.696	9.485	3.537	11.690	398	834	-	-	36.891
LUGO	1.198	1.357	1.168	3.122	1.117	3.824	103	204	-	-	12.093
OURENSE	1.136	1.104	1.037	2.409	1.180	3.697	71	225	-	-	10.859
PONTEVEDRA	1.336	2.109	3.176	8.081	2.323	7.768	238	738	-	-	25.769
<b>ILLES BALEARS</b>	<b>1.488</b>	<b>2.432</b>	<b>3.461</b>	<b>9.068</b>	<b>3.158</b>	<b>8.718</b>	-	-	-	-	<b>28.325</b>
<b>LA RIOJA</b>	<b>1.042</b>	<b>1.789</b>	<b>1.259</b>	<b>3.110</b>	<b>667</b>	<b>2.689</b>	<b>78</b>	<b>249</b>	-	-	<b>10.883</b>
<b>P. ASTURIAS</b>	<b>2.794</b>	<b>4.617</b>	<b>3.279</b>	<b>9.311</b>	<b>3.307</b>	<b>12.337</b>	<b>361</b>	<b>1.043</b>	-	-	<b>37.049</b>
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>2.611</b>	<b>4.562</b>	<b>6.638</b>	<b>19.968</b>	<b>5.714</b>	<b>20.058</b>	<b>600</b>	<b>2.020</b>	<b>6.204</b>	<b>847</b>	<b>69.222</b>
ÁLAVA	1.245	2.122	1.259	3.543	1.123	3.824	87	318	1.227	147	14.895
GUIPÚZCOA	498	1.029	2.341	6.738	1.505	5.921	154	591	1.582	272	20.631
VIZCAYA	868	1.411	3.038	9.687	3.086	10.313	359	1.111	3.395	428	33.696
<b>R. MURCIA</b>	<b>2.644</b>	<b>4.242</b>	<b>6.438</b>	<b>15.189</b>	<b>5.843</b>	<b>14.187</b>	-	-	-	-	<b>48.543</b>
CEUTA	925	548	-	-	-	-	-	-	-	-	1.473
MELILLA	704	338	-	-	-	-	-	-	-	-	1.042
<b>TOTAL</b>	<b>84.526</b>	<b>125.995</b>	<b>161.370</b>	<b>391.644</b>	<b>128.955</b>	<b>381.269</b>	<b>10.879</b>	<b>28.883</b>	<b>20.950</b>	<b>4.640</b>	<b>1.339.111</b>



Gráfico de distribución territorial de efectivos por Administración Pública y sexo.

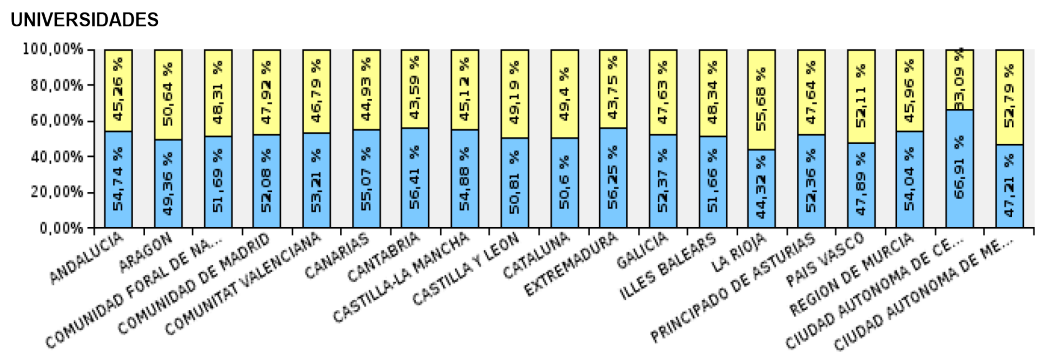
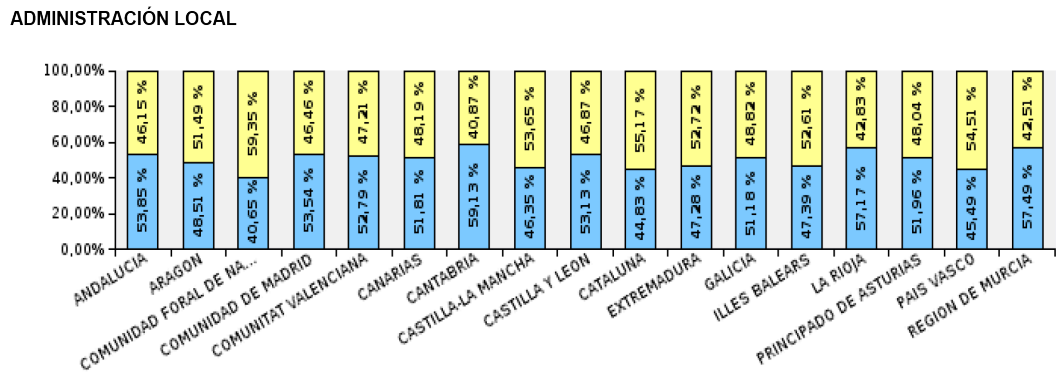
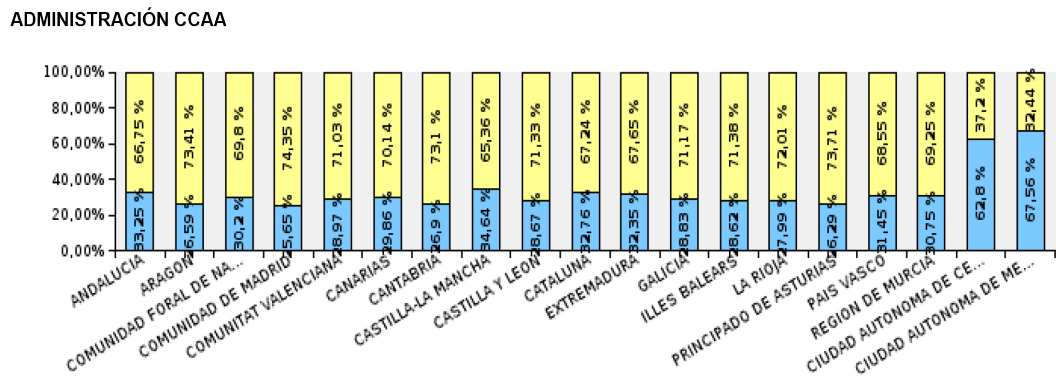
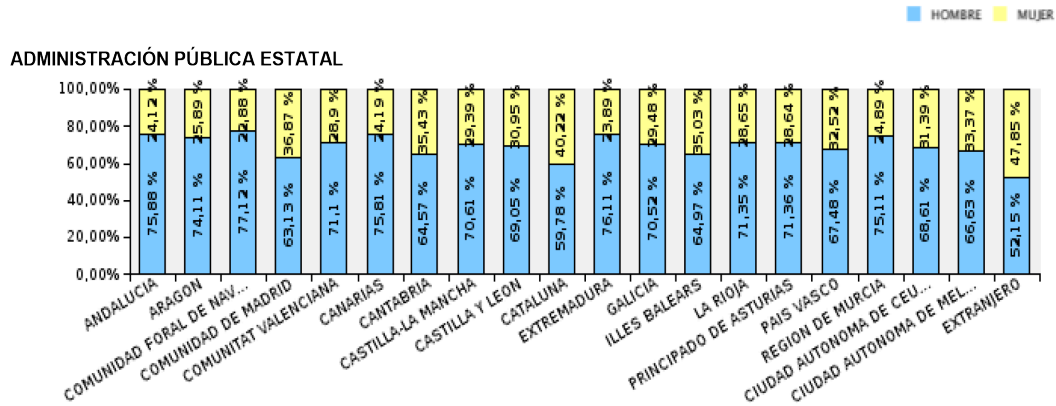
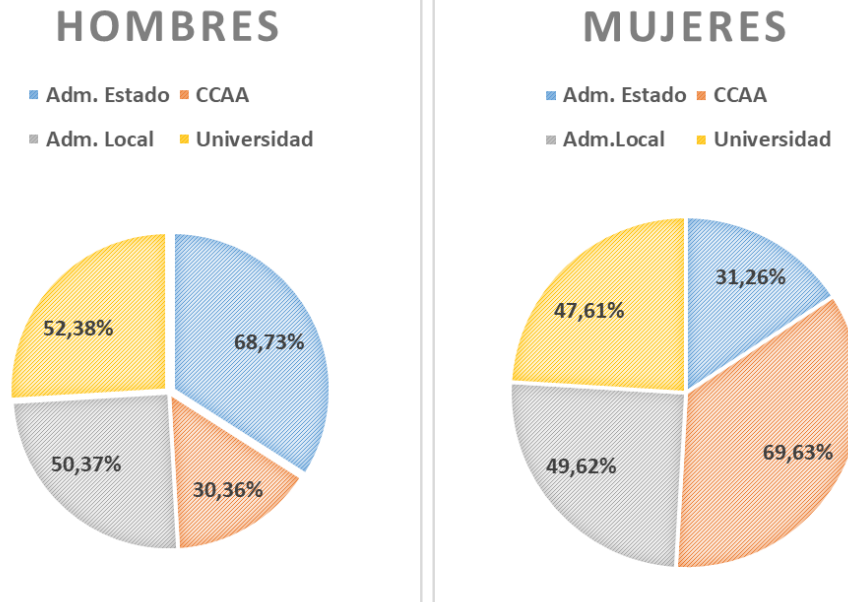


Gráfico presencia de hombres y mujeres en las diferentes administraciones



Las mujeres están presentes en la función pública española desde el año 1910, cuando cuatro mujeres ingresaron en el Cuerpo Auxiliar de Estadística del Ministerio de Hacienda y dos en el Ministerio de Instrucción Pública. Desde aquellos duros inicios hasta la actualidad, las mujeres se han incorporado paulatinamente a todos los ámbitos de la Función Pública, optando por ésta para su desarrollo profesional frente a la empresa privada. Cuando preguntamos a las mujeres por su motivación para realizar esta elección, responden que prefieren la objetividad en los procesos de selección - al no tener que enfrentarse a procesos de selección en los que se priman otros aspectos alejados de sus competencias profesionales-, el reconocimiento que en las administraciones se realiza de las medidas de



protección en materia de conciliación, otorgándoles seguridad para desarrollarse personal y familiarmente y, por último, la existencia mejores condiciones laborales.

Por ello, las mujeres son porcentualmente el sexo más representativo en muchos ámbitos de la administración, como ocurre en Justicia, Educación, Servicios Sociales o la Sanidad, siendo la feminización de las plantillas la tendencia a futuro. Ahora bien, esta distribución del personal es similar a la que se produce en otros sectores productivos, de tal manera que confirma los hombres y las mujeres acaban concentrándose en determinadas ocupaciones profesionales según el modo tradicional de atribución diferencial de roles. Este fenómeno se conoce como segregación horizontal.

## ¿Qué ámbitos ocupan los hombres y las mujeres en la Administración?

Gráfico presencia de hombres y mujeres en las diferentes administraciones

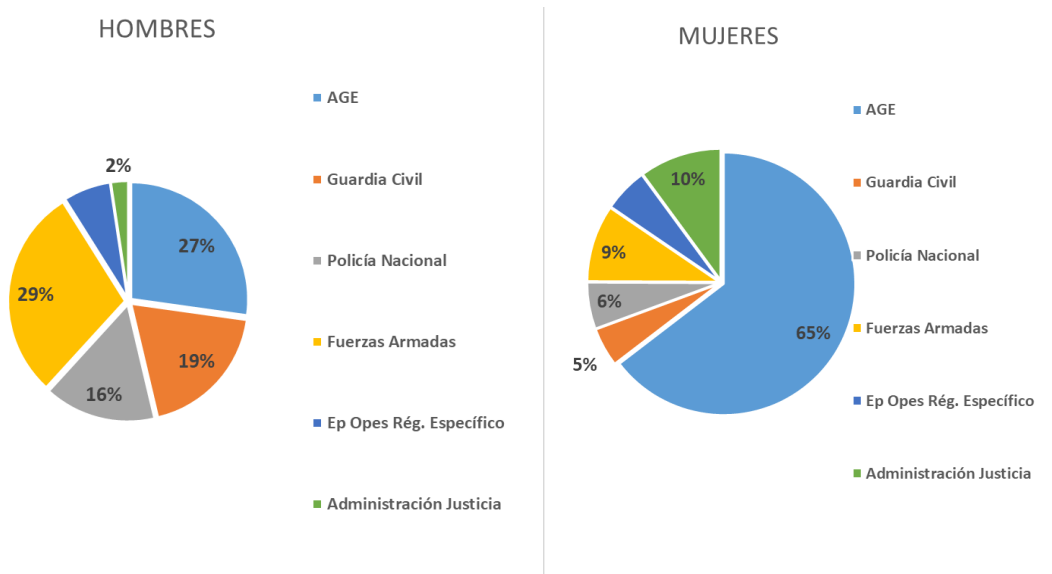


Gráfico presencia de hombres y mujeres en la administración de las CCAA

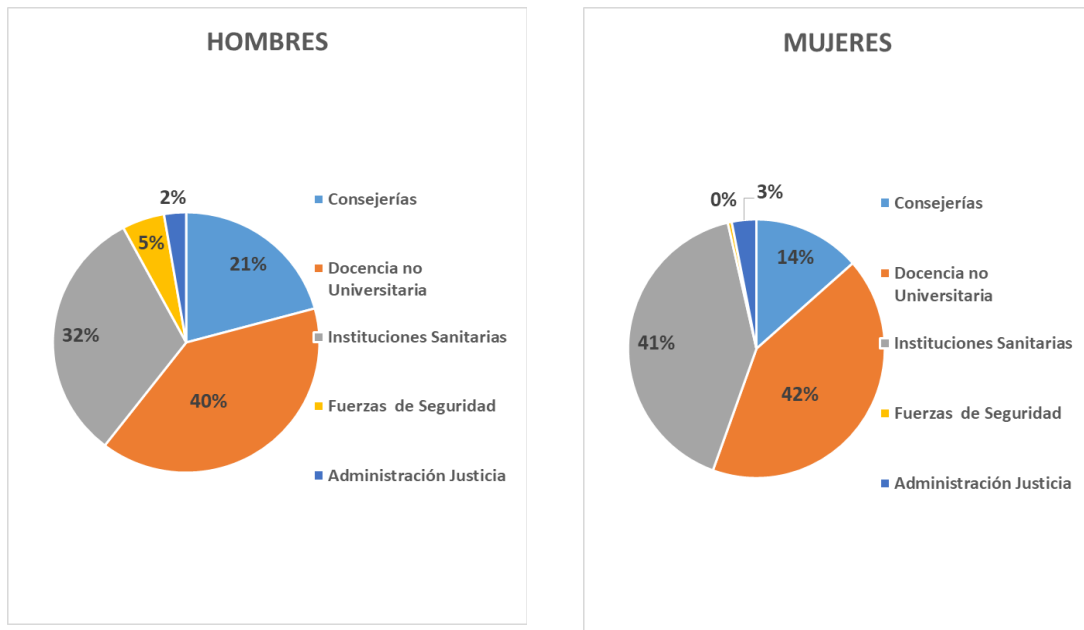


Gráfico presencia de hombres y mujeres en la administración Local

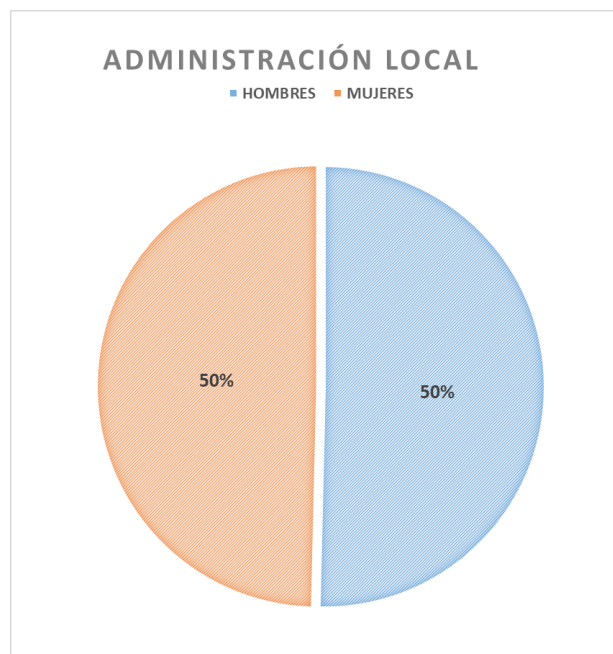
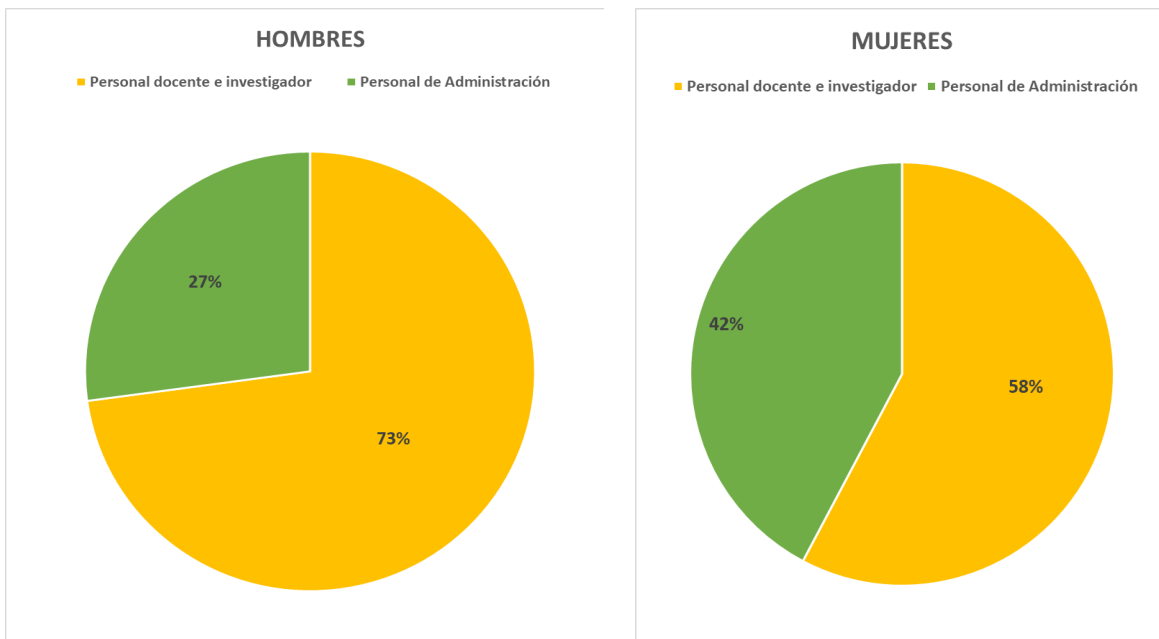


Gráfico presencia de hombres y mujeres en la Universidad



**Segregación horizontal:** Tras examinar los gráficos 2, 3 ,4 y 5 se constata que hombres y mujeres se concentran en ocupaciones en función de la tradicional división sexual del trabajo. Vemos como las mujeres son mayoritarias en la administración en el desempeño de tareas administrativas, en el sector educativo y la sanidad; mientras que los hombres destacan en investigación y en el ámbito de la defensa y seguridad.

Respecto a la **segregación vertical** en la administración, que hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos. Hemos de indicar que no disponemos de datos de la Administración Estatal,



de tal forma que de los datos que disponemos de otras administraciones, éstos revelan cómo los hombres se sitúan en los puestos de mayor jerarquía incluso en sectores tradicionalmente femeninos. Por ejemplo, en aquellas administraciones que cuentan con servicio de restauración, vemos que en los grupos profesionales como Pinche o Cocinero/a se concentra el personal femenino, mientras que las Jefaturas de Cocina están ocupadas por hombres; otro situación representativa es la que se da en la Administración de Justicia, en la que las mujeres se concentran en las ocupaciones administrativas. También representan el 53,9% de jueces y magistradas en activo frente al 46,10% que representan los hombres, mientras que en los órganos centrales - Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Registro Civil Central o el Juzgado Central de Instrucción- la presencia femenina supone el 29,26% frente al 70,73% de hombres.

Un factor determinante en la perpetuación de la segregación vertical, son los **sistemas de promoción y desarrollo profesional**. Cuando la provisión de los puestos de trabajo se realiza mediante procesos abiertos en los que se cumplen los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen resultados similares a los de los hombres. Sin embargo, cuando el procedimiento a seguir es el de la libre designación, son los hombres los que se ven favorecidos por esta medida.



### **Análisis respecto a la tipología del personal, la presencia de hombres y mujeres nos dice que:**

En la Administración pública, el personal que la compone está vinculado a la misma mediante una relación funcional -personal funcionario de carrera, personal interino y personal estatutario de los servicios públicos de salud- en la que los hombres representan un **48,58%** y las mujeres el **51,41%**; o bien laboral -personal laboral fijo y/o temporal- representado las mujeres el **62,63%** de este personal frente al **37,36%** que suponen los hombres. Según estas cifras, existe un equilibrio entre hombres y mujeres dentro del personal funcionario, mientras que en el personal laboral las mujeres están sobrerrepresentadas.

De estos porcentajes, el más llamativo es el relacionado con la mayor presencia de mujeres como personal laboral. Esto se explica por la contratación temporal que realiza la Administración para la sustitución de ausencias causadas por contingencias médicas, maternidad, paternidad, lactancia, excedencias o reducciones de jornada. Se da la circunstancia de que los contratos temporales, normalmente de duración inferior a seis meses, recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Por lo tanto, en la Administración se reproduce una de las características del empleo en España, de modo y manera que sobre las mujeres recaen los contratos de carácter temporal, tanto en lo referente al personal interino como al personal temporal.

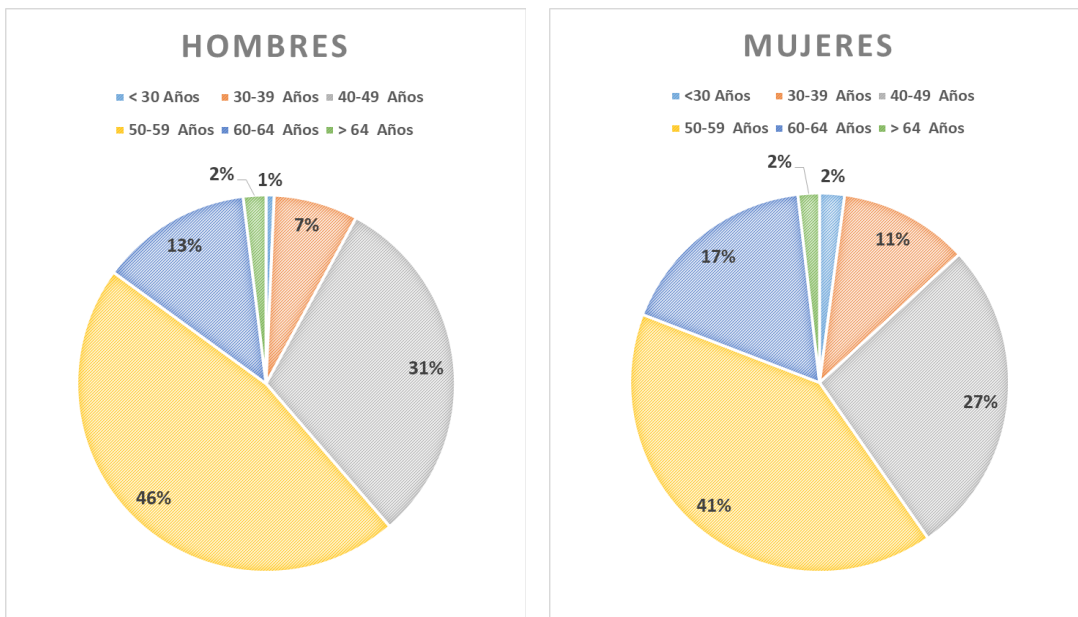




### Distribución del personal por sexo e intervalo de edad

La ausencia de oferta de empleo público de los últimos diez años, ha provocado un importante envejecimiento de las plantillas. Como muestra de ello, presentamos el siguiente gráfico en el que el personal, tanto masculino como femenino, se concentra en el intervalo de edad de 50 a 59 años, seguido del intervalo de 40 a 49 años. Este fenómeno se produce tanto entre el personal funcionario como en el laboral.

Gráfico distribución de hombres y mujeres por tramos de edad



### Condiciones laborales

Ni el “Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas”, ni el Instituto Nacional de Estadística, ofrece datos concretos sobre en qué tipo de puestos y con qué condiciones laborales se encuentran las mujeres y los hombres en la Administración.



En este sentido, y como ya apuntábamos en el epígrafe anterior, las mujeres presentan **menor estabilidad laboral** en relación al tipo de vínculo laboral que tienen con la entidad. Lamentablemente los datos nos confirman que las mujeres son mayoritarias entre el funcionariado interino y la contratación como personal laboral temporal. La temporalidad en la contratación y, por lo tanto, la precarización de las condiciones de trabajo también es una característica de la contratación femenina en los servicios públicos.

En relación a la **duración de la jornada**, en las administraciones públicas de las que se han obtenido datos, se constata la existencia de un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que tiene una jornada parcial, de tal manera que en un porcentaje muy elevado (en algunas administraciones se cifra en un 70%) son las mujeres las que acaparan esta modalidad.

A lo anterior, hay que unir **cómo se reparten los hombres y las mujeres según el tipo de jornada** de tal manera que las mujeres se concentran en jornadas de tarde, a turnos y a tiempo parcial, tanto a turnos como en jornada partida. Sin embargo, los hombres realizan su jornada a tiempo completo, trabajan más en jornadas partidas, nocturnas, horarios especiales y plena disponibilidad.

Al hilo de lo anterior, introducimos la variable de las **diferencias salariales** que, a pesar de la creencia mayoritaria, existe y persiste en la Administración tal y como se evidencia en los análisis realizados. En el caso del personal empleado público, **la brecha salarial de género** se explica por aspectos como



los mencionados anteriormente: jornadas parciales o completas, antigüedad, complementos salariales asociados al desempeño de puestos de mayor responsabilidad, complementos de turnicidad, nocturnidad, tiempo trabajado en fin de semana y/o festivos, plena disponibilidad o la realización de servicios de guardia.

Cómo trabajan las personas y cuándo lo hacen, tiene una relación directa con la necesidad de compatibilizar las responsabilidades fuera del trabajo con la actividad laboral, además qué tareas desempeñan y qué posiciones ocupan en la jerarquía organizativa, repercute positiva o negativamente en la retribución final.

Por último, un aspecto que no se menciona en los informes que abordan la distancia salarial, es el de la mayor o menor incidencia de la **siniestralidad laboral** que presentan las trabajadoras respecto a sus compañeros. Disponer de datos sobre los accidentes de trabajo con o sin baja, así como de las contingencias comunes desagregados por sexo, permitiría identificar una posible correlación entre los tipos de puestos de trabajo, las condiciones de salud laboral de estos y el género de quien los ocupa.



# Conclusiones

## **Socialización de género**

El acceso a la Función Pública se realiza atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Sin embargo, y a pesar de esta objetividad en el acceso, con los datos con los que contamos podemos afirmar que el ámbito del empleo público no es ajeno a los estereotipos y roles de género que impregnan nuestro sistema social y, en consecuencia, en las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres.

La diferente socialización asociada al género, tiene como consecuencia que en la Función Pública hombres y mujeres se concentren en determinadas ocupaciones y lugares de trabajo, dando lugar a una marcada segregación vertical y horizontal.

## **Segregación horizontal**

La elección de los itinerarios formativos que determinan el desempeño profesional futuro de las mujeres, se orienta hacia ocupaciones relacionadas con las tareas de cuidados por lo que, en la Administración Pública se da una sobrerrepresentación femenina en:

- **El sector educativo**, siendo especialmente revelador que las mujeres



representen cerca de 90% del profesorado en las etapas educativas iniciales, como educación infantil y primaria, y su presencia disminuya paulatinamente desde el tramo de la educación secundaria hasta la Universidad.

- **El sector sanitario**, en profesiones como la Enfermería, Técnicas (Cuidados Auxiliares de Enfermería, Análisis Clínicos, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica...) o especialidades médicas como la Pediatría, Tocología o Logopedia.
- **La Administración de Justicia**, en tareas administrativas y de auxilio judicial, en la carrera judicial y fiscal, y como no puede ser de otra manera, en el ejercicio de la abogacía.
- **El sector de la atención social**, en el desempeño de profesiones como Cuidadoras, Trabajadora Social, Educadoras Sociales y de Familia, Psicólogas o Técnica en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- **En todas las Administraciones**, la presencia femenina es mayoritaria en las tareas de gestión administrativa y atención a la ciudadanía.

### **Segregación vertical**

La segregación vertical es una situación que se da en el conjunto de nuestro mercado laboral de tal manera que la Administración Pública no es ajena a



este fenómeno, de modo y manera que los diferentes niveles jerárquicos los puestos de responsabilidad siguen estando ocupados por los hombres. Este fenómeno (techo de cristal) se explica por los sistemas de promoción y desarrollo profesional (la libre designación beneficia al hombre, mientras que en los procesos abiertos en los que se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad las mujeres se igualan a sus compañeros), unido a la exigencia del ejercicio del cargo al requerirse una mayor presencia en el puesto de trabajo y entenderse como incompatible con la conciliación familiar y personal.

### **Precariedad laboral**

En las Administraciones Públicas, las contrataciones temporales y a tiempo parciales recaen sobre las mujeres, en los diferentes regímenes de vinculación. La falta de seguridad laboral, el empleo intermitente, la renuncia involuntaria al progreso profesional, la reducción en los ingresos sitúa a muchas empleadas públicas en el denominado precariado.

Respecto a las **jornadas a tiempo parcial**, hay que distinguir la **parcialidad voluntaria de la involuntaria**. La primera, la voluntaria, es la que se produce como consecuencia de reducir la jornada, inicialmente completa, por motivos de conciliación. En este supuesto, siguen siendo las mujeres las que renuncian a sus ingresos presentes y futuros, así como al desarrollo profesional para ocuparse del ámbito privado de cuidados. Respecto a las jornadas parciales involuntarias, ocurre lo mismo que en la situación anterior,



con la diferencia de que en este caso las trabajadoras no han optado por ello, sino que es un requisito contractual de la organización.

En cuanto a las **diferencias salariales entre mujeres y hombres**, el propio Registro Central de Personal (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) debería facilitar la información relativa a las retribuciones fijas y variables que realmente percibe el personal al servicio de las Administraciones Públicas. A efectos informativos son válidas las retribuciones que anualmente publica el Ministerio de Hacienda y Función Pública, pero que no nos son de utilidad para conocer lo que finalmente ingresan los empleados y las empedadas públicas, al no constar los conceptos variables. Dicho lo cual, y en base a los datos salariales obtenidos en otras administraciones podemos afirmar que la **brecha salarial de género en las administraciones alcanza un 14%**, motivada porque **las retribuciones variables** (que se componen de las gratificaciones extraordinarias que se perciben por la realización de determinados servicios, como por ejemplo guardias, disponibilidad, trabajo en fin de semana o festivos, horas extraordinarias o/y horarios especiales) son percibidas mayoritariamente por los hombres, ya que los puestos de trabajo en los que mayoritariamente se ocupan llevan asociados estos complementos.

### **Brecha de género en conciliación**

Al inicio de este informe, se indicó que uno de los motivos por los cuales las mujeres se decidían por ingresar en la Función Pública eran las condiciones



laborales y la mayor protección para el ejercicio de las medidas de conciliación. Sin embargo, lo que no se ha logrado y en ello se debe trabajar, es que las tareas de cuidados que requiere parte de la sociedad (menores, personas en situación de dependencia o personas mayores) sigan recayendo sobre las trabajadoras a costa de sus renunciaciones.

Las empleadas públicas, al igual que las trabajadoras del ámbito privado son las que:

- Sostienen con su esfuerzo los hogares, realizando un trabajo invisible no remunerado.
- Reducen sus jornadas con la consiguiente reducción de ingresos en el hogar.
- Renuncian al progreso profesional, perdiendo su talento y desaprovechando la inversión realizada en su formación.

Conseguir el equilibrio entre las responsabilidades de la vida laboral y la es el principal objetivo de todas las personas trabajadoras. La dificultad para lograr este objetivo provoca la reducción de ingresos, limita la capacidad de crecimiento profesional y personal, además de la pérdida de talentos con el consiguiente coste económico para las organizaciones y, por ende, para la sociedad. Cuando la imposibilidad o dificultad de conciliar el ámbito laboral,





con el personal y familiar, se manifiesta de forma distinta en mujeres y hombres, estamos ante una brecha de género.

### **Futuro de las empleadas de las Administraciones**

Hemos constatado, como cada vez son más las mujeres que deciden ingresar en la función pública llegando a representar, en determinados sectores de la misma, casi el 90% de la plantilla. A esta realidad se suma otra constatación, y es que con los datos referidos a los nuevos ingresos, en los escasos procesos selectivos iniciados, afirmamos que la feminización del sector público es una tendencia que tiene proyección a futuro.

En unos años, no muy lejano, las mujeres serán la imagen de la administración española, pero ¿en qué condiciones?, ¿en qué puestos?, ¿Con qué responsabilidad? Lo cierto y verdad es que si continuamos por la senda actual, debemos pararnos y reflexionar sobre las causas de la desigual situación y posición de las mujeres y de los hombres en el espacio laboral, siendo nuestra responsabilidad corregir cuanto antes los déficits observados ya que, de lo contrario, se perpetuarán las desigualdades.

