

PROYECTO
PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
2023

Informe de Impacto de Género



**GOBIERNO
DE ESPAÑA**

**MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA**

**MINISTERIO
DE IGUALDAD**

TÍTULO: Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023

Elaboración y coordinación de contenidos:
Ministerio de Hacienda y Función Pública.
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
Ministerio de Igualdad.

Responsable edición digital: Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones

Edita:
© Ministerio de Hacienda y Función Pública
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones
Centro de Publicaciones
© Ministerio de Igualdad

NIPO MINHAFP: 137-22-110-3
NIPO MI: 048-22-044-3

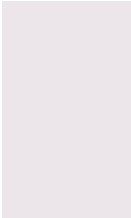
ÍNDICE

Resumen ejecutivo	7
I. INTRODUCCIÓN GENERAL	11
II. MARCO NORMATIVO	17
III. METODOLOGÍA	21
III.1 Realidad	25
III.2 Representación	29
a) Objetivo	29
b) Ámbitos analizados	30
c) Indicador de medición: el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)	32
d) Esquema del capítulo	34
III.3 Recursos-Resultados	37
a) Catalogación del impacto de los programas	38
b) Recopilación de información relevante	47
IV REALIDAD	53
IV.1 Mercado de trabajo	57
a) Tasa de empleo	58
b) Trabajo a tiempo parcial y sus razones	60
c) Incidencia en el empleo por la existencia de hijos.....	64
d) Tasa de paro	67
IV.2 Ingresos	73
a) Salarios	73
b) Renta	76
c) Situaciones de riesgo	78
IV.3 Educación	81
a) Tasas de escolarización por edad en niveles no obliga- torios	81
b) Abandono temprano de la educación-formación.....	82

c)	Graduados según nivel educativo. Estudiantes matriculados en educación universitaria	83
d)	Formación permanente y continua (población de 25 a 64 años)	86
IV.4	Salud	87
a)	Esperanza de vida	87
b)	Estado de salud	92
c)	Determinantes de salud	94
d)	Servicios sanitarios	96
e)	Defunciones	98
IV.5	Conciliación y corresponsabilidad	101
a)	Situación laboral y cuidado de personas dependientes	101
b)	Tiempo de trabajo no remunerado	105
IV.6	Ciencia y tecnología	111
a)	Recursos Humanos	111
b)	Internet	113
c)	Brecha digital	116
IV.7	Delito y violencia	117
a)	Personas condenadas	117
b)	Víctimas mortales por violencia de género	118
IV.8	Poder y toma de decisión	121
a)	Participación política, mujeres en el Gobierno	121
b)	Mujeres en el Congreso de los Diputados y en el Senado	123
c)	Mujeres en los parlamentos autonómicos y en el Parlamento Europeo	124
d)	Mujeres en órganos constitucionales	127
e)	Mujeres en Reales Academias	127
f)	Mujeres en altos cargos privados	129
V.	Representación	131
V.1	Visión general de la Encuesta de Población Activa (EPA)	133
a)	Composición por sexo del empleo público según la EPA	133
b)	Evolución de la composición por sexo del empleo público según la EPA	138
V.2	Visión general de las Administraciones Públicas	143
a)	Primer nivel de análisis: personal al servicio de las Administraciones Públicas	143

b)	Segundo nivel de análisis: personal al servicio de la Administración Pública Estatal	147
c)	Tercer nivel de análisis: personal al servicio de la Administración General del Estado.....	149
V.3	La perspectiva de genero en el empleo público de la Administración General del Estado (AGE)	153
a)	Análisis del personal funcionario de la AGE	153
b)	Personal laboral de la AGE	164
c)	La perspectiva de genero en altos cargos de la Administración General del Estado.....	176
V.4	CONCLUSIONES GENERALES	185
a)	A nivel global y por administraciones	185
b)	Personal con reducción de jornada o en situación de excedencia, en ambos casos por causas familiares.....	186
c)	Relación entre el IPRHM y las retribuciones	187
d)	Evolución del IPRHM en el período 2019-2022.....	188
e)	Altos cargos de la Administración General del Estado .	188
V.5	Listado de Entidades Públicas y otros Entes con régimen específico.....	191
VI.	RECURSOS-RESULTADOS	195
VI.1	Introducción	197
a)	Ámbito subjetivo	199
b)	Ámbito objetivo	200
VI.2	Análisis desde la perspectiva de género de los créditos recogidos en el PLPGE 2023	203
a)	Visión general de los programas de gasto	206
b)	Análisis por tipo de pertenencia de género	211
c)	Análisis en términos monetarios	215
d)	Resultados de las secciones presupuestarias	216
e)	Análisis de relevancia de género	220
f)	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia....	229
g)	ODS 5: Igualdad de género	231
VII	RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS	233

RESUMEN EJECUTIVO



La integración de la perspectiva de género en el Presupuesto del Estado se produjo mediante la incorporación de un Informe de Impacto de Género a la documentación que acompañaba al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2009. Esta perspectiva quedó reforzada con la modificación del artículo 37.2 de la Ley 47/2003, General Presupuestaria en el año 2020 por el cual se incluye dicho Informe como documentación obligatoria a remitir a las Cortes Generales junto con el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, ha de destacarse que la igualdad de género constituye uno de los ejes sobre los que pivota el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 consolida la metodología de las 3- R's, utilizada en los dos ejercicios precedentes. Este método se concreta en el análisis de las variables Realidad, Representación y Recursos- Resultados. La primera variable, Realidad, ofrece un diagnóstico objetivo y cuantificado de la situación de la sociedad española en términos de género a través del análisis en ocho capítulos (mercado de trabajo, ingresos, educación, salud, conciliación y corresponsabilidad, ciencia y tecnología, delito y violencia, y poder y toma de decisiones), a partir de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su informe *Mujeres y Hombres en España*, así como el informe *Mujeres en cifras* publicado por el Instituto de las Mujeres.

Por su parte, el apartado de Representación muestra una perspectiva de género en el ámbito del Sector Público y de las Administraciones Públicas basada en el grado de presencia relativa de mujeres y hombres. Este análisis se basa en los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BESAP) y del Registro Central de Personal y considera como indicador central el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM). Adicionalmente, este análisis es completado con las variables objeto de los análisis (salarios, niveles administrativos, tipo de contrato, tipo de administración, etc.).

El último de los apartados, Recursos-Resultados, supone un análisis en términos de género de los programas presupuestarios del presupuesto consolidado, tanto desde una vertiente cuantitativa como cualitativa. En relación a este último apartado, se ha constatado que cerca de un 98 por ciento de los programas presupuestarios analizados, es decir 379 programas de gasto, presentan sensibilidad al género. De ellos, aproximadamente el 20 por ciento cuenta con una pertinencia de género alta, lo que supone una cifra similar al ejercicio anterior.

En esta ocasión, el Informe incluye avances metodológicos con respecto al ejercicio anterior, siendo destacables las modificaciones introducidas en el cuestionario de recogida de datos que permiten evaluar de una forma más precisa la pertinencia de género de un programa presupuestario. Estos nuevos avances, así como diversos instrumentos de apoyo en el análisis, han sido recogidos en una Guía Metodológica puesta a disposición de los departamentos ministeriales.

Asimismo, durante este año se ha trabajado en la mejora de la presentación gráfica a través de modificaciones en la herramienta que incorpora los principales resultados en la página web del Informe. De tal forma, el apartado de Representación se incorpora junto a la ya prevista presentación gráfica del apartado de Recursos- Resultados, para ofrecer la posibilidad al ciudadano de acceder a la plataforma online, donde se pueden visualizar con amplitud todos los datos disponibles en el mencionado capítulo.

Finalmente, y con el objetivo de establecer la vinculación con el Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022- 2025 (PEIEMH 2022-2025) aprobado el pasado marzo, se ha solicitado a las secciones presupuestarias la identificación entre las líneas de actuación contenidas en el apartado Recursos- Resultados del Informe y las medidas del PEIEMH 2022-2025.

I

INTRODUCCIÓN GENERAL

I



La modificación del artículo 37 de la Ley General Presupuestaria supuso la obligatoriedad de incluir como documentación complementaria del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado el Informe de Impacto de Género.

El Gobierno, en su afán de continuar con la plena presupuestación de género ha realizado importantes y significativas mejoras en este ejercicio que acompaña a los PGE de 2023.

Con el propósito de facilitar el acceso de toda la información al ciudadano en aras de alcanzar mayor transparencia, se ofrece como novedad acceso a través de la plataforma de Business Intelligence al capítulo de Representación del Informe. Además, también se continúan realizando mejoras en el capítulo de Recursos- Resultados con el propósito de facilitar la accesibilidad y comprensión de los datos que desde el ejercicio anterior se presentan a través de esta aplicación interactiva en consonancia con el deseo del Gobierno de reforzar la transparencia de la información presupuestaria. El uso de esta herramienta informática resulta una pieza clave para la recogida de datos del capítulo de Recursos – Resultados, al configurarse como canal de comunicación con las diferentes secciones presupuestarias, y por otra al ser un instrumento de análisis de la información a través de la configuración de una serie de informes que ayudan realizar el estudio de la información recibida.

Durante este ejercicio no sólo se ha seguido consolidando la metodología sueca de las “3-Rs”, incorporada por primera vez en el proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, sino que se han introducido avances metodológicos que permitan analizar de una forma más precisa la perspectiva de género del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, y con el objetivo de seguir optimizando la recogida de datos en el apartado Recursos- Resultados, se ha mejorado la aplicación informática desarrollada por la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General del Estado. La mejora de la versión web del informe

se completa con la nueva versión disponible para todos los ciudadanos, que les permitirá acceder y conocer los resultados tanto del capítulo de Representación, como del capítulo de Recursos – Resultados.

Adicionalmente, se han realizado avances metodológicos en el apartado Recursos- Resultados, orientados a determinar de una forma más precisa la pertinencia de género de un programa presupuestario. De esta manera, se han introducido criterios objetivos entre las opciones de respuesta del cuestionario que permite graduar la pertinencia de género de un programa presupuestario, así como en el propio sistema de cálculo de pertinencia.

Con respecto a la estructura del Informe, tal y como se ha señalado, el estudio comienza por la variable “Realidad”, mediante la cual se pretende ofrecer un diagnóstico de la situación de la mujer en distintos ámbitos de la vida social y económica que siguen siendo sensibles al género. Para ello, se han tomado los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su informe “Mujeres y Hombres en España”, complementados con los aportados por el Instituto de las Mujeres (“Mujeres en Cifras”) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, dependientes del Ministerio de Igualdad.

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

La segunda “R” se refiere a la “Representación”. En el mencionado capítulo ofrece una perspectiva de género en el ámbito del Sector Público y de las Administraciones Públicas en función de la representación de mujeres y hombres en las en dichas estructuras, evidenciando diferencias en cuanto a su número, posición jerárquica y funciones. Entre las fuentes utilizadas para este análisis se encuentra la Encuesta de Población Activa, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y el Registro Central de Personal, y diversas fuentes internas.

Por último, la tercera “R” se refiere tanto a los “Recursos” como a los “Resultados”, donde se analizan los programas presupuestarios desde la perspectiva de género, es decir, evaluando en qué medida las asignaciones presupuestarias corrigen la desigualdad de género y sus consecuencias. En este sentido, cabe recordar que los programas financiados por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia también se incluyen en el ámbito objetivo del Informe.

A través de este análisis se categorizan los programas de gasto de acuerdo a su pertinencia de género, y se detallan las principales líneas

de actuación que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, así como los objetivos e indicadores que permiten analizar la incidencia de los presupuestos en esta materia.

El diagnóstico ofrecido en los dos capítulos anteriores se manifiesta por lo tanto en los resultados de este último capítulo, identificando el impacto que tienen las distintas asignaciones presupuestarias en mujeres y hombres. De esta forma se pone de manifiesto el compromiso del Gobierno para adoptar políticas presupuestarias dirigidas a eliminar la brecha de género en los distintos ámbitos.

Finalmente, y como novedad destacada del ejercicio, por primera vez este año el Informe se presenta en un nuevo formato organizado en dos tomos. Así, en primer lugar, el presente tomo contiene la totalidad del análisis de las variables “Realidad” y “Representación”, así como la definición de los ámbitos objetivos y subjetivo del apartado de “Recursos- Resultados” y el estudio de los créditos contenidos en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado desde la perspectiva de género. Por otra parte, el Informe se compone de un tomo de Anexos que recode principalmente el análisis de pertinencia de género de cada uno de los programas presupuestarios asociados a una sección presupuestaria. Adicionalmente, también se puede encontrar en este tomo de Anexos un primer Anexo con el listado de programas analizados y su pertinencia, así como una recopilación de los objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

II

MARCO NORMATIVO

II



La Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria señala en su artículo 37.2 como documentación obligatoria a remitir a las Cortes Generales junto con el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado el Informe de Impacto de Género. Dicha obligatoriedad es consecuencia de la modificación del apartado 2 por la disposición final 17.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

A raíz de las exigencias internacionales y comunitarias, se aprobó, a nivel interno, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno¹, por medio de la cual se modificaron los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno². En efecto, se introdujo la obligación de que tanto los anteproyectos de ley como los reglamentos fuesen acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Esta obligación legal se reforzó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³ que, a la luz del artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad, estableció que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género (art. 19).

La Orden HFP/535/2022, de 9 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2023 (en adelante, Orden HFP/535/2022), ha indicado que el Informe de Impacto de Género estará constituido por tres capítulos principales refe-

¹ BOE, núm. 246, de 14 de octubre de 2003.

² BOE, núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.

³ BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

ridos a la Realidad, Representación y Recursos-Resultados (art. 7 de la Orden HFP/535/2022).

Asimismo, la Resolución de la Dirección General de Presupuestos, de 14 de junio de 2022 establece los soportes de recogida de información a cumplimentar por los departamentos ministeriales para la elaboración del Informe de Impacto de Género al que se refiere el mencionado artículo 7 de la Orden HFP 535/2022.

III

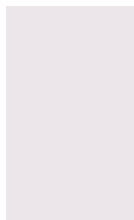
METODOLOGÍA

III



Como ya se ha indicado anteriormente, la estructura y metodología de este informe se basa en el **modelo de las 3Rs** (Realidad, Representación y Recursos-Resultados). En la sección de Realidad se elabora un diagnóstico de la situación de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española; en el de Representación se analiza la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles del Sector Público y Administraciones Públicas y, en la sección de Recursos-Resultados se examina desde una perspectiva de género la asignación de recursos para cada uno de los programas, así como las actuaciones e indicadores en relación con la pertinencia y relevancia de género.

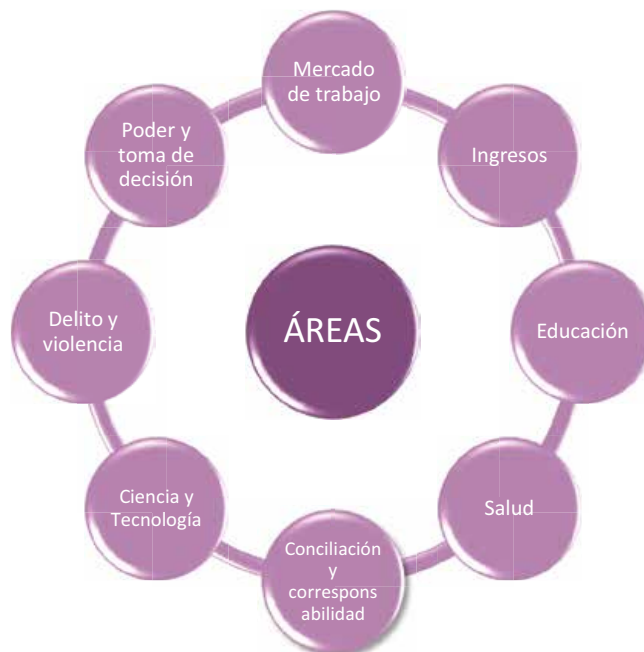
III.1 REALIDAD



El capítulo Realidad del presente Informe de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023 ofrece un diagnóstico objetivo y cuantificado de determinados aspectos económicos y sociales de la sociedad española, analizando cómo estos siguen siendo aún sensibles al género.

Este capítulo presenta datos sobre ocho áreas concretas: Mercado de trabajo, Ingresos, Educación, Salud, Conciliación y Corresponsabilidad laboral, Ciencia y Tecnología, Delitos y Violencia, y Poder y Toma de decisión, sobre los que se han elaborado un total de 29 epígrafes, ofreciendo un gran número de variables y series temporales sobre las mismas.

Gráfico III.1
Áreas de análisis del capítulo Realidad



Los datos para elaborar los seis primeros apartados de este capítulo provienen del informe titulado «Mujeres y Hombres en España» preparado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Debe subrayarse que cada área es actualizada a una fecha distinta. Los datos que se han utilizado para la confección de este capítulo son aquellos disponibles a fecha de 15 de septiembre de 2022 en la web del INE.¹

Así, se han extraído y sintetizado las principales ideas y resultados fundamentales del informe base del INE, con lo que se recomienda una lectura de éste si se desea un análisis más en profundidad o datos primarios de los temas aquí tratados.

Tanto las tablas como los gráficos de este capítulo se han confeccionado a partir de los datos de la mencionada publicación del INE, que a su vez se referencian a la encuesta correspondiente. En este informe se indica únicamente su origen en la publicación del INE, sin perjuicio de la encuesta o proceso específico que el INE haya empleado en su elaboración².

Este capítulo se basa, por tanto, en la información analítica recopilada, revisada y presentada por el INE, seleccionando y priorizando aquellos indicadores que se han considerado más representativos en su valor diagnóstico o más significativos por su valor para este informe. De la misma forma, los 61 epígrafes tratados en el informe preparado por el INE han sido compilados en un total de 8 apartados en este capítulo para una mayor concreción del diagnóstico y utilidad de la información, pero —en la medida de lo posible— sin menoscabo del valor de los datos globales.

Debe hacerse también una precisión sobre los apartados 7 y 8, relativos a Delito y Violencia y Poder y Toma de decisión. Sobre estos temas y dada la naturaleza de los propios datos, se ha utilizado como fuente la base de datos del Instituto de las Mujeres, «Mujeres en cifras», y los

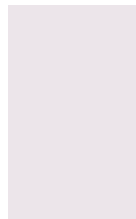
¹ Enlace al Informe en la página web del INE: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925505429¶m4=Mostrar

² Para la elaboración de la publicación «Mujeres y hombres en España» el INE emplea como fuente principal sus propios datos procedentes de otras encuestas o estudios, como por ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Anual de Estructura Salarial o la Encuesta de Condiciones de Vida. Sin embargo, se recurre también a los datos de otras instituciones y órganos, entre los que hay que destacar a EUROSTAT a la hora de elaborar las comparaciones internacionales (por ejemplo, con sus Estadísticas del Mercado Laboral). En uno y otro caso, la fuente referenciada a la hora de hacer el Capítulo «Realidad» será el INE, por haber sido el encargado de la recopilación, tratamiento y presentación de los datos en el informe de referencia.

ofrecidos por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, que, en términos generales, son más completos y tienen una fecha de actualización más reciente que los del INE.³

³ Estos datos pueden ser consultados a través de los siguientes enlaces: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>; <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

III.2 REPRESENTACIÓN



A) OBJETIVO

El objetivo del capítulo Representación es ofrecer una perspectiva de género en el ámbito del Sector Público y de las Administraciones Públicas basada en el índice de presencia relativa de hombres y mujeres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles a estos efectos.

Para ello, según el guion expuesto en el apartado d) siguiente («*Esquema del informe*»), como punto de partida se ofrecerá una visión en términos generales de la situación del empleo del Sector Público dentro del ámbito y definiciones de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA¹) y posteriormente de la situación del empleo de todas las Administraciones Públicas y del Sector Público Estatal de acuerdo con los datos publicados por el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante BEPSAP²) y del Registro Central de Personal (en adelante RCP³).

-
- ¹ La EPA es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral. Es una encuesta continua pues las entrevistas se reparten de forma homogénea a lo largo de las doce semanas de cada trimestre. La cifra de empleo EPA es representativa de la situación media existente en el trimestre al que se refieren los resultados de la encuesta. El dato se asigna al punto central de dicho período. La EPA considera ocupado a toda persona que durante la semana de referencia haya trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
 - ² El último BEPSAP, publicado el 29 de junio de 2022, con datos a 1 de enero de 2022, ofrece datos del personal al servicio de las administraciones públicas para un total de 2.717.570 efectivos.
 - ³ Los datos analizados se obtienen del RCP mediante la aplicación e-SIR. El Registro Central de personal es un registro de conteo individual de los asalariados públicos. Se disponen fotos fijas de asalariados públicos a 1 de enero y 1 de julio de cada año coincidentes con las fechas de referencia del BEPSAP.

No obstante, la necesidad de descender a otros niveles menos generalistas obligará a reducir el número de efectivos analizados a fin de garantizar el máximo rigor en las conclusiones focalizando el estudio en el ámbito de la Administración General del Estado y siempre para el número de efectivos de los que se disponga de datos completos y homogéneos en el RCP.

Este año, como novedad, complementariamente al informe que en el formato habitual se acompaña con el anteproyecto de presupuesto, se ofrece la posibilidad de acceder a una plataforma en Business Intelligence de Microsoft Power BI donde se pueden visualizar con amplitud todos los datos disponibles.

B) ÁMBITOS ANALIZADOS

Interesa tener en cuenta que, dadas las singularidades de ambos colectivos, el informe contemplará por separado al personal funcionario y al personal laboral, ofreciendo al final de cada apartado unas conclusiones generales con la comparativa interanual en los aspectos más significativos.

El informe se basa fundamentalmente en tablas de datos, contando en algunos casos con gráficos para ofrecer una visión complementaria, rápida e intuitiva sobre aspectos considerados relevantes.

Hay que indicar que las fechas de los datos tomados en consideración para el análisis son:

- EPA: cuartos trimestres de 2021, 2020, 2019 y 2018.
- BEPSAP-RCP: 1 de enero de los años 2022, 2021, 2020 y 2019.

Según disponibilidad de datos, se ofrecerá una triple visión de:

a) Personal en servicio activo; b) Personal con jornadas reducidas, por causas familiares; c) Personal en situación de excedencia, por causas familiares.

Ámbito de la EPA⁴

El ámbito de la EPA se refiere a todos los asalariados de los entes relacionados en el Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local (en adelante INVENTE⁵).

Los asalariados se clasifican de acuerdo a la Contabilidad Nacional de España, en los Sectores:

- Administración Central.
- Fondos de la Seguridad Social.
- Administración regional.
- Administración local.
- Sociedades públicas.

Ámbito del BEPSAP

El ámbito del RCP comprende los asalariados de **una parte de los entes clasificados en el INVENTE en el Sector Administraciones Públicas** de la Contabilidad Nacional (Subsectores Administración Central, Fondos de la Seguridad Social, Administración Regional y Administración local).

1. Los efectivos contabilizados en el BEPSAP corresponden a las siguientes categorías de personal:
 - Funcionarios de carrera.
 - Funcionarios interinos.
 - Funcionarios de plazas no escalafonadas.
 - Personal estatutario de los servicios de salud.
 - Personal laboral con duración superior a seis meses.
 - Personal eventual.
 - Otro personal.⁶

⁴ Los datos de la EPA están referidos a la población residente en España. No obstante, no incluye: a) Los ocupados residentes en establecimientos colectivos (por ejemplo, cuarteles militares; b) los miembros de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que se encuentran en reserva o en segunda actividad sin ocupar destino; c) los militares españoles que trabajan en organizaciones internacionales en el extranjero.

⁵ El funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local, se encuentra regulado en el Real Decreto 749/2019 de 27 de diciembre. La publicación del Inventario tiene como finalidad garantizar la información pública y la ordenación de todas las entidades integrantes del sector público institucional cualquiera que sea su naturaleza jurídica. Para acceder a la información del INVENTE se puede consultar la siguiente página web: <http://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/BasesDatos/invente/Paginas/inicio.aspx>

⁶ Resto de personal no incluido en ninguno de los apartados anteriores.

2. No se incluyen los siguientes tipos de personal:
 - Altos cargos de las Administraciones Públicas
 - Cargos electos.
 - Personal en formación y prácticas, reserva, segunda actividad, o cualquier otra situación que no sea servicio activo.
 - Personal laboral con contratos de duración inferior a seis meses en todas las administraciones, salvo en la administración local.
3. El ámbito del BEPSAP comprende:
 - Ministerios y Organismos Autónomos
 - Administración de la Seguridad Social
 - Agencia Estatal de Administración Tributaria
 - Agencias Estatales
 - Entidades públicas empresariales y organismos públicos régimen específico en el ámbito de la AGE
 - Consejerías y sus Organismos autónomos
 - Instituciones sanitarias del SNS
 - Universidades
 - Ayuntamientos y otras Entidades locales y sus Organismos autónomos
 - Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares y sus organismos autónomos
4. No se incluyen datos de los siguientes ámbitos:
 - Órganos constitucionales
 - Entidades públicas empresariales y organismos públicos con régimen específico de las CCAA y de la administración local equivalentes a los organismos públicos de la Administración General del Estado que sí se incluyen
 - Empresas públicas, fundaciones, mutuas, consorcios, y sector público no administrativo de las Administraciones Públicas
 - Centro Nacional de Inteligencia

C) INDICADOR DE MEDICIÓN: EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el **Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM)**, formulado del siguiente modo:

$$[(\text{Mujeres}-\text{Hombres}) / (\text{Mujeres}+\text{Hombres})]+1$$

Este indicador toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 0,80 y 1,20⁷, intervalo que denominaremos a lo largo del documento **rango de equilibrio**.

Aunque con los resultados del indicador IPRHM que se ofrecen se pretende mostrar de modo matemático y objetivo el grado de equilibrio existente en la composición entre mujeres y hombres, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

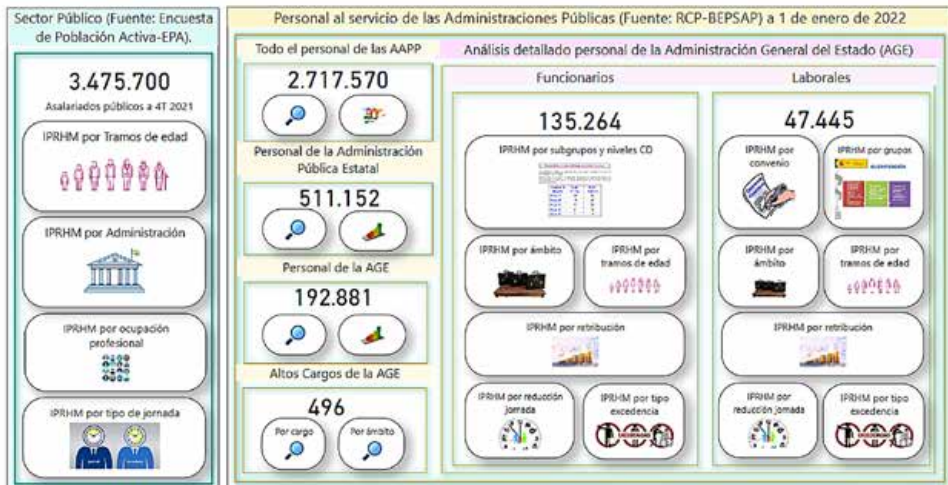
- Quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,2) o de hombres (valores menores a 0,8).
- Que los resultados del IPRHM estén o no situados fuera del rango de equilibrio no implica necesariamente la existencia o no de falta de igualdad de trato o de oportunidades, pues para llegar a tal conclusión sería necesario realizar otro tipo de análisis específico.
- El IPRHM por tanto solo mide la presencia de hombres y mujeres en cada ámbito de estudio y se configura como un mero instrumento para analizar el grado de consecución de los objetivos señalados en la legislación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Resultará significativo a estos efectos conocer la evolución a futuro de los indicadores que ahora se presentan.
- Los datos de IPRHM de las tablas se identifican mediante colores de relleno según el tramo en que se encuentren y las reglas de **formatos condicionales** que se han diseñado a fin de ofrecer de una manera sencilla, intuitiva y visual la posición relativa que ocupa cada valor respecto del rango de equilibrio. Las reglas de relleno de celda son:
 - Sin color: No hay efectivos.
 - **Color verde:** IPRHM =1, igualdad en la distribución de hombres y mujeres.

⁷ Los valores 0,8 y 1,20 representan la traslación del rango de porcentajes 40%-60% establecidos en la citada Ley, que en su disposición adicional primera (Presencia o composición equilibrada), establece:

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Color azul intenso:** IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
- **Color rosa intenso:** IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.
- **Color azul claro:** IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
- **Color rosa claro:** IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.

D) ESQUEMA DEL CAPÍTULO



Como muestra la imagen anterior, de acuerdo con la limitación que supone la disponibilidad de datos relevantes y homogéneos necesarios para cumplir el objetivo del estudio, el informe presenta un triple enfoque:

- Por un lado, el análisis de la fuente de datos más amplia sobre personal del sector público (la EPA) que, si bien se trata de una encuesta y no contiene datos registrales nos ofrece una perspectiva global para un total de 3.475.700 asalariados públicos (dependiendo de las tablas los totales oscilan entre 3.475.300 y 3.475.700).
- Por otro, la fuente de datos de referencia para el personal de las Administraciones Públicas (RCP-BEPSAP) de alcance más limitado que la anterior, pero basada en datos registrales. En este caso, se realizan cuatro análisis:

- b.1.** Sobre la totalidad del personal de las administraciones públicas (2.717.570 efectivos);
 - b.2.** Sobre el personal de la Administración Pública Estatal (511.152 efectivos);
 - b.3.** Sobre el personal de la Administración General del Estado (192.881 efectivos).
 - b.4.** Sobre los Altos Cargos de la AGE (496 efectivos).
- c)** En tercer lugar, se realiza un análisis a partir del mayor conjunto de datos estadísticos anonimizados disponibles pertinentes, relevantes y homogéneos, para el personal funcionario (135.264 efectivos) y para el personal laboral de la AGE (47.445 efectivos), obtenidos a partir del RCP.

Aunque no coincidan el alcance, metodologías, ámbitos, y estructura de la información de las fuentes citadas, se considera útil disponer de esta triple visión del alcance del IPRHM en el empleo público desde lo más amplio a lo más concreto posible.

En cuanto a las fechas de los datos utilizados se han tomado en cuenta los años 2019 a 2022 (en el caso de la EPA, han sido los cuartos trimestres de 2018 a 2021) destacando los aspectos más significativos de la comparativa entre estos ejercicios.

A lo largo del informe se analizarán diferentes tablas de datos y gráficos, cuya información procede de cada una de estas fuentes anteriormente indicadas, aunque elaboradas en la Dirección General de Costes de Personal.

III.3 RECURSOS-RESULTADOS



Para analizar el impacto que tienen los Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género se diseña una metodología basada en una doble perspectiva: cuantitativa y cualitativa.

Esta metodología, que se encuentra en constante desarrollo, ha experimentado cambios en este ejercicio con el objetivo no sólo de realizar mejoras que permitan evaluar de una forma más precisa la pertinencia de género de un programa presupuestario, sino también dar un paso más y analizar su potencialidad.

Así, esta metodología permite realizar:

- La catalogación de los programas y las políticas presupuestarias en términos de pertinencia de género.
- La recopilación de información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad de género.
- El análisis de la potencialidad de los programas presupuestarios, que permite determinar si un programa ha llegado a su máxima catalogación o tiene todavía un margen de mejora en materia de igualdad de género.

Esta metodología implica el desarrollo de varias fases para la configuración y definición del estudio que permitan obtener conclusiones sobre cómo impactan los Presupuestos Generales del Estado en la consecución de la igualdad de género.

Asimismo, y con el objetivo de servir como apoyo en la preparación de la información relativa al apartado Recursos-Resultados del Informe de impacto de género, se ha elaborado en este ejercicio una Guía Metodológica que se ha puesto a disposición de los diferentes Ministerios. A través de un doble enfoque teórico y práctico, este documento facilita la resolución de las principales dudas surgidas en

el análisis de la perspectiva de género en los programas presupuestarios.

A) CATALOGACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS

a) Definición de la metodología

Se pretende analizar cómo inciden las diferentes asignaciones presupuestarias en la igualdad de género utilizando como unidad metodológica de análisis el programa presupuestario.

Mediante un cuestionario de respuestas predefinidas, diseñado tras diversos estudios y en coordinación con el Instituto de Estudios Fiscales y el Ministerio de Igualdad, y la información textual aportada, se dirige el análisis de los programas de gasto, su definición, los objetivos e indicadores que se incluyen en los mismos y sus destinatarios, y se obtiene información sobre cómo los programas presupuestarios pueden incidir en la igualdad de género.

Ámbitos de aplicación:

Ámbito subjetivo

El perímetro de estudio del análisis abarca a la **Administración General de Estado**:

- Departamentos Ministeriales,
- sus Organismos Autónomos
- y el resto de entes con presupuesto limitativo, así como los denominados órganos constitucionales

Ámbito objetivo

Unidad de referencia: programa presupuestario.

Por agregación de resultados, se obtiene también la categorización de las **políticas de gasto** e incluso del Proyecto de Ley.

Se **analizan todos los programas presupuestarios** asociados a los entes definidos en el ámbito subjetivo.

Ámbito temporal

El ámbito temporal de estudio se circunscribe al impacto del **Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado** sobre el que se esté aplicando la metodología

Unidad de interlocución con la Dirección General de Presupuestos:

Se han designado diferentes unidades de interlocución en función del ámbito subjetivo incluido en el Informe, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

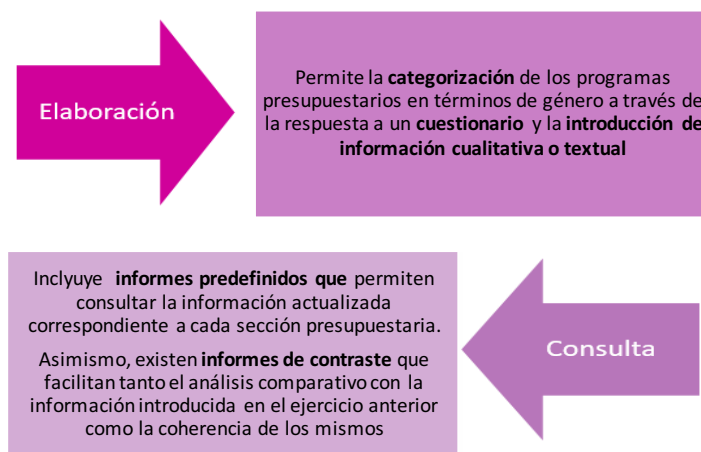


b) Herramienta de análisis

Al igual que en el ejercicio anterior, la transmisión de los datos ha sido realizada a través de la aplicación informática Frieda, diseñada en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General de la Administración del Estado, que supone el soporte de la metodología que permite obtener los resultados para la elaboración del Informe.

La aplicación informática recoge toda la estructura metodológica, y se encuentra a su vez conectada con otras aplicaciones del Sistema de Información Económico Financiera. A través de un sistema de perfiles y pantallas de introducción de datos, esta herramienta permite tanto elaborar informes, como transmitir sus datos a la herramienta Power Bi para su presentación interactiva en página web. Estas herramientas permiten por lo tanto desarrollar los análisis determinantes de la catalogación del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género.

En concreto, esta aplicación informática está compuesta por dos módulos principales:



Además, existen otras dos opciones, Configuración y Canal Informativo, que permiten, la primera de ellas, seleccionar el ejercicio y la fase en la que se quiere trabajar (Configuración – Personalización).

c) Descripción metodológica

1. Análisis de la pertinencia de género: Cuestionario

Se han definido varias preguntas que permiten a las Secciones presupuestarias analizar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad de género, solicitándose que la valoración de todos los programas de gasto en los que participen en términos de pertinencia de género.

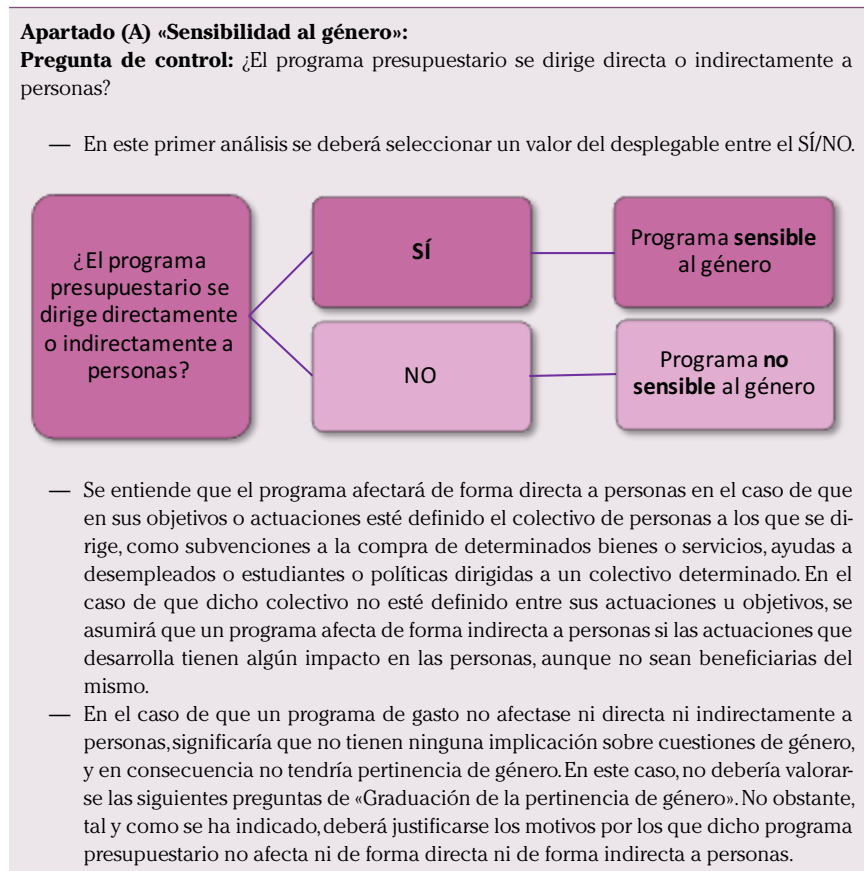
Para ello se les plantea una batería de preguntas, que tiene como primer paso la determinación de si el programa analizado tiene «Sensibilidad al género» mediante una pregunta de control en la que se plantea si las actuaciones de un programa afectan ya sea de forma directa o indirecta a personas. Dicha pregunta condiciona el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se responde en términos de «SI / NO» y en caso de seleccionar «NO», no se necesita responder a las siguientes preguntas relativas a la «Graduación de la pertinencia de género». Sin embargo, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de contestar a siete cuestiones que serán definidas a continuación.

Cabe destacar que, dado que se considera que, sólo de forma excepcional un programa no presenta sensibilidad al género, como avance metodológico, este año se ha solicitado a las Secciones presupuestarias que, en su

caso, se justifiquen los motivos por los cuales el programa presupuestario no afecta ni de forma directa ni de forma indirecta a personas para lo que se ha creado una nueva ficha de recogida de información a tales efectos.⁸

En la Tabla III.3.1 se incluyen la explicación de las preguntas formuladas en las fichas de recogida de información.

TABLA III.3.1
Preguntas y catalogación de las respuestas



⁸ El modelo de ficha de recogida de información se aprobó por la Resolución de la Dirección General de Presupuestos, de 14 de junio de 2022, por la que se establecen los soportes de recogida de información a cumplimentar por los departamentos ministeriales para la elaboración de los informes transversales a los que se refieren los artículos 7.6, 7.7, 7.8 y 7.9 de la Orden HFP/535/2022, de 9 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2023. (BOMEH N° 25/2022). Dicha Resolución puede consultarse accediendo en el siguiente enlace: <https://www.hacienda.gob.es/DocLeyes/REPOSITORIO%20NORMATIVA/78600.htm>

Apartado (B) «Graduación de la pertinencia de género»:

- Esta característica se va a valorar para cada programa a través de siete preguntas que deberán ser cumplimentarlas en la herramienta informática cuando se haya introducido un «Sí» como respuesta a la pregunta del apartado anterior relativa a «Sensibilidad al género».
- La aplicación informática determinará automáticamente el resultado en la escala de pertinencia de género en términos de pertinencia NEGATIVA / BAJA / MEDIA / ALTA, basándose en los intervalos de valoración definidos en la aplicación.

Preguntas que definen el grado de pertinencia de género del programa:**1. ¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?**

- Con esta pregunta se pretende conocer si se han definido objetivos para este programa en materia de igualdad de género, ya sean genéricos o específicos.
- Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género.
- Por su parte, se consideran objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado expresamente para avanzar en la igualdad de género, pero que contribuyen a la misma.
- Esta pregunta se valorará en términos de: Dos o más específicos (1) / Uno específico (0,75) / Uno o varios genéricos (0,25) / Ninguno (0).

2. ¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?

- A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género. Asimismo, el fin de esta pregunta también es valorar si los indicadores diseñados podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres.
- Las opciones de respuesta ofrecidas para esta pregunta son Dos o más desagregados por sexo (1) / Uno desagregado por sexo (0,5) / Uno o varios sin desagregar (0,25) / Ninguno (0).

3. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario.

- La respuesta a esta pregunta gradúa la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá una mayor capacidad de impacto sobre la igualdad de género.
- Como avance metodológico efectuado en el ejercicio, se han introducido rangos específicos para considerar la población afectada como «baja», «media» y «alta». Se considerará que el programa afecta a un número bajo de personas si afecta a menos de 300.000 (tamaño medio de una capital de provincia), será medio si afecta a entre 300.000 y 1 millón de personas (tamaño medio de una provincia) y será alto si afecta a más de 1 millón de personas.
- Se valorará en términos de Alto (más de 1 millón de personas) (1) / Medio (entre 300 mil y 1 millón) (0,5) / Bajo (menos de 300 mil personas) (0,25).

4. ¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?

- Mediante esta pregunta se analiza el impacto del programa valorando quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones del mismo. Se pretende conocer si las actuaciones previstas en el programa tienen sesgo positivo hacia el género femenino.
- Se valorará en términos de Sí (1) / No (0).

5. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?

- Con esta pregunta se pretende graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género.
- Como mejora metodológica desarrollada en el ejercicio se han introducido criterios objetivos para asegurar que las respuestas son comparables. De esta forma, los niveles de alto, medio, o bajo definidos para el informe del ejercicio anterior se han modificado introduciendo número de líneas de actuación.
- Se valorará en términos de Cuatro o más líneas de actuación (1) / De una a tres líneas de actuación (0,5) / Ninguna línea de actuación (0).

6. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de género?

- Esta pregunta trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género o provocarán efectos negativos.
- Se valorará en términos de Positivo (1) / Neutro (0) / Negativo (-1)

7. ¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?

- Los programas presupuestarios dirigidos a mejorar la situación de desigualdad pueden ser de dos tipos: aquellos que buscan acabar con la desigualdad desde su origen y aquellos que quieren compensar a quienes ya la han sufrido o la están sufriendo.
- Se considera que un programa presupuestario es palanca de cambio en este ámbito cuando sus actuaciones, medidas, campos de acción, ámbitos de actuación, ... tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.
- Se medirá en términos de Solventar el problema (1) / Amortiguar las consecuencias (0)

2. Cálculo de la pertinencia de género

Las modificaciones introducidas en el cuestionario definido anteriormente posibilitan, como se ha señalado previamente, no sólo categorizar la pertinencia de género de los programas de gasto objeto de análisis, sino también indicar qué programas presupuestarios se podrían mejorar en términos de igualdad de género y cómo.

La pregunta de control continúa sirviendo como filtro inicial para identificar la sensibilidad o no sensibilidad de género del programa, por lo que no se le asigna una puntuación.

Los programas sensibles al género, es decir aquellos que bien de forma directa o bien de forma indirecta afecten a personas, se someterán en primer lugar al filtro de la pregunta 6: «¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de

género?». Aquellos programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean negativos adquieren de forma automática la categoría de pertinencia negativa.

Por su parte, la categorización de aquellos programas presupuestarios cuyos resultados sean positivos o neutros se basa en las respuestas que se hayan dado al denominado «*bloque de instrumentos*». Dicho bloque está compuesto por las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5:

Preguntas que conforman el «Bloque de instrumentos»:

1. *¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?*
2. *¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?*
3. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario*
4. *¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?*
5. *¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?*

De este modo, las respuestas a las mencionadas preguntas tienen atribuida determinada puntuación en función de la opción de respuesta seleccionada, y su suma condicionará la categorización del programa presupuestario. Estas puntuaciones son las recogidas en el cuestionario detallado previamente, siendo preciso destacar las siguientes premisas:

- La suma de las puntuaciones del «bloque de instrumentos» se sitúa entre 0 y 5.
- En el caso de que esta suma sea mayor que 2, se considera que el programa de gasto tiene instrumentos suficientes para avanzar en la igualdad de género. Por el contrario, si esta suma es menor o igual que 2, se estima que el programa de gasto tiene pocos instrumentos para avanzar en la igualdad de género.

Este punto de inflexión es tenido en cuenta a la hora de analizar los resultados de la pregunta 6, donde se cuestionan los resultados esperados del programa presupuestario en favor de la igualdad de género dando lugar a la siguiente tipología:

- Los programas cuyos resultados previstos sean neutros y el resultado de la suma de las puntuaciones del bloque de instrumentos sea menor que 2, se categorizarán como pertinencia baja.

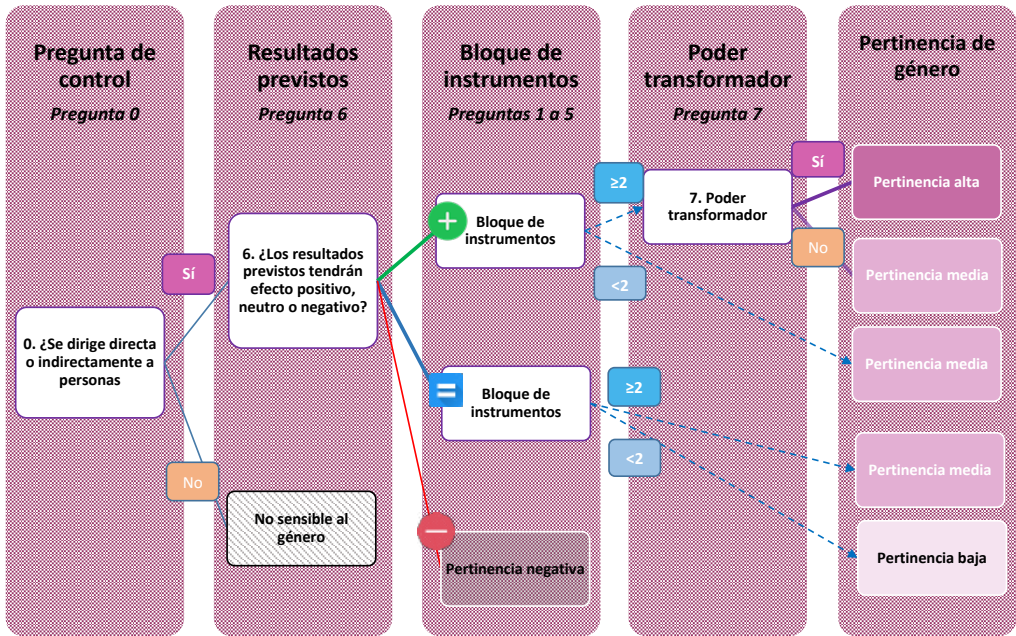
- Por el contrario, los programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean neutros y la suma de puntuaciones del bloque de instrumentos sea mayor o igual que 2 tendrán pertinencia media. De acuerdo a las premisas establecidas, se considera que estos programas presupuestarios tienen instrumentos suficientes, sin embargo, sus resultados previstos son neutros. Sería, por tanto, conveniente revisar el diseño del programa de gasto, ya que cuentan con instrumentos suficientes para el desarrollo de sus objetivos.
- Por otro lado, aquellos programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean positivos y la suma de puntuaciones del bloque de instrumentos sea menor que 2 tendrán también pertinencia media. En este caso, aun sin contar con suficientes instrumentos para avanzar en la igualdad de género, los programas de gasto tienen efectos positivos.

Finalmente, aquellos programas presupuestarios cuyos resultados previstos sean positivos y la suma de puntuaciones de los instrumentos sea igual o superior a 2; son sometidos a un último filtro. Este filtro es la pregunta número 7: «¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?», que evalúa el poder transformador del programa presupuestario. En base a la respuesta a esta pregunta se obtiene de nuevo una doble clasificación:

- Aquellos programas en los que se responda que amortiguan las consecuencias tendrán pertinencia media. En este caso los programas tienen instrumentos suficientes y consiguen paliar las consecuencias de la desigualdad, pero no desafían sus causas.
- Por último, aquellos programas cuya respuesta a la pregunta número 7 sea que solventan el problema de desigualdad existente tendrán pertinencia alta, ya que su poder transformador es suficiente para catalogarlos como palancas de cambio.

En el siguiente gráfico puede consultarse de forma gráfica el sistema de categorización de la pertinencia:

Tabla III.3.2
Sistema de categorización de la pertinencia de género



3. Sistema de agregación de resultados para la catalogación de los programas de gasto en el caso de que haya más de una sección presupuestaria que participe en el programa

En el caso de que un mismo programa sea gestionado por más de una Sección Presupuestaria se ha establecido un sistema de medias ponderadas para obtener la catalogación del programa de gasto.

Al responder al cuestionario, un mismo programa puede haber obtenido una puntuación en función de lo previsto por cada una de las Secciones Presupuestarias en su definición, en materia de igualdad de género. Por tanto, tendremos una puntuación y una catalogación de cada programa de gasto, para cada Sección Presupuestaria.

La catalogación «única» o definitiva del programa se obtiene mediante la aplicación de la media ponderada de los resultados de la valoración de cada programa presupuestario tomando como base el crédito inicial de dicho programa. Por tanto, será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida por el programa presupuestario por cada Sección Presupuestaria, por el porcentaje que supone su participación en términos de dotaciones en el total del programa de gasto.

En resumen, en esta fase metodológica se ha definido como pará-

metro de ponderación el importe de las dotaciones de los programas presupuestarios, lo que permite obtener valoraciones diferenciadas asociadas a las secciones presupuestarias, que a su vez condicionan la valoración definitiva o única que se otorga a cada programa de gasto en caso de confluencia de varias Secciones Presupuestarias en la categorización de un mismo programa de gasto.

4. Sistema de agregación de programas

El sistema designado de agregación para la obtención de la catalogación de los programas en políticas, e incluso para la determinación de la catalogación global del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado se obtendrá en función del porcentaje que suponga cada programa en el total de la política de gasto, siguiendo la misma metodología que para la determinación de la categorización total de cada programa en caso de que sean gestionados por dos o más secciones presupuestarias.

El procedimiento se basará en las siguientes actuaciones:

- Se calcula el porcentaje que supone el crédito inicial de cada programa respecto al total de la política.
- Se multiplica cada valoración de programa por el porcentaje que le corresponda.
- La catalogación de la política se obtendrá como suma de las catalogaciones de cada programa por su porcentaje.

Si lo que se pretende es catalogar el Proyecto de Ley, el sistema de agregación será el mismo empleado para los programas y políticas.

B) RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE

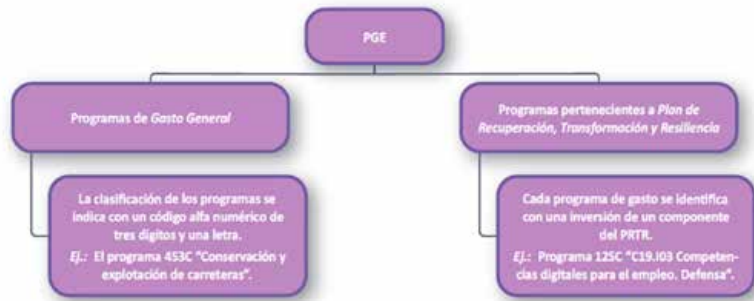
De cara al análisis del impacto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género y para completar el estudio de la catalogación de los diferentes programas de gasto y obtener una representación de la situación de las actuaciones de los diferentes órganos que se han definido en el ámbito subjetivo, se ha diseñado un sistema de recogida de información cualitativa.

A partir de la información incluida en la Memoria de objetivos de los programas del sector se deberán analizar cada uno de los programas en términos de igualdad de género. En los programas codificados como pertenecientes al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR),

además de consultar sus correspondientes memorias de programas, se puede acudir al documento original del PRTR.

GRÁFICO III.3.1

Información sobre programas presupuestarios



Bajo dicha premisa, en estas pantallas de introducción de la información textual incluidas en la aplicación informática se completarán los siguientes campos:

- **Breve descripción del programa en términos de igualdad de género:** En este apartado debe incluirse una breve descripción del contenido y finalidad del programa en términos que permitan conocer cómo incide a favor de la igualdad de género.
- **Principales líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género previstas en el programa:** Se incluirán las principales líneas de actuación/ actuaciones del programa que tengan relación con la igualdad de género. Las actuaciones deberán aparecer de manera priorizada, situándose, en primer lugar, aquellas que constituyan una novedad del ejercicio.
Aquellas líneas de actuación que han sido incluidas en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH), deberán incorporarse en este apartado, especificando la codificación que ha sido asignada en dicho Plan.
- **Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género:** Únicamente habría que rellenar este apartado en aquellos casos en los que se hubieran definido objetivos específicos y/o genéricos e indicadores en materia de igualdad de género, es decir, en el caso de que se haya respondido de forma afirmativa a las preguntas número 1 y 2 del cuestionario. Deberá quedar reflejado igualmente si los indicadores se encuentran desagregados por sexo o no.

Extracción de información de la aplicación informática:

A partir de la información recopilada en la aplicación informática, es posible realizar una extracción de la información sistematizada de los programas presupuestarios en referencia a la igualdad de género para la presentación de la misma en el informe de impacto de género, tanto en versión libro como a través de Power Bi. Esos puntos de análisis deben incluir información referente a dos ámbitos:

- Crédito presupuestario con incidencia sobre la igualdad de género:

En este apartado, se incluirá un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios.

Con el mismo se pretende determinar cuál es la distribución del crédito presupuestario en el Proyecto de Ley de PGE en función de la pertinencia de género de los programas presupuestarios a través de su categorización en términos de género. El objetivo de este primer enfoque es analizar la distribución de los recursos públicos incluidos en el presupuesto según su potencial impacto en el logro de la igualdad de género, así como su evolución interanual.

Para obtener los datos sobre dotación de los programas presupuestarios y elaborar este apartado, se utiliza la información obtenida de otras aplicaciones del Sistema de Información Económico Financiera.

- Pertinencia de género:

Con este enfoque se pretende tener un conocimiento de la categorización de cada programa, política e, incluso, de todo el Proyecto de Ley, en términos de la escala de pertinencia de género.

La manera de sistematizar la información deberá permitir tener acceso a la misma en tres líneas diferentes:

- General y completa de todo el Proyecto de Ley.
- Por cada programa presupuestario
- Para cada Ministerio u órgano constitucional
- Para cada política de gasto

Los puntos de vista desde los que se analiza son los siguientes:

1. Principales resultados
2. Análisis por Ministerios y órganos constitucionales
3. Análisis por Programa presupuestario

Análisis de la información:

1. Principales resultados: Análisis general del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género:
 - Desde el punto de vista de la pertinencia de género (Número de programas): Estudio porcentual de programas en términos de pertinencia teniendo en cuenta la categorización conjunta de cada programa en caso de que varias secciones presupuestarias participen de un programa de gasto.
 - Desde el punto de vista de las dotaciones presupuestarias asociadas a las categorías de pertinencia de género: Como suma de las dotaciones de los programas que pertenecen a cada categoría, agregándolas por políticas presupuestarias y áreas de gasto.
 - Análisis por sección presupuestaria de la pertinencia de género: Porcentaje de programas que gestiona cada sección presupuestaria en términos de pertinencia de género.
 - Análisis de la pertinencia de género del Proyecto de Ley: Análisis consolidado por pregunta de las respuestas de todas las secciones presupuestarias.

2. Análisis por Ministerios y órganos constitucionales:
 - Listado de programas de gasto en los que participa, con la categorización en términos de pertinencia, y su dotación.
 - Análisis general de la pertinencia de los programas en los que participa cada sección presupuestaria en función de las respuestas a las preguntas:
 - Análisis general en términos porcentuales de la categorización de los programas en los que participa.
 - Análisis individualizado en términos porcentuales de los programas en función de las respuestas a cada pregunta.
 - Análisis individualizado de cada programa en términos cualitativos:
 - Breve descripción de cada programa en términos de igualdad de género.
 - Descripción de las principales líneas de actuación priorizadas en términos de igualdad de género.
 - Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

3. Análisis por Programa presupuestario:

A través de este apartado se hace un análisis detallado por cada programa presupuestario que gestiona cada sección política de gasto presupuestaria.

Este análisis incluye:

- Una descripción de la situación en términos de igualdad de género del programa.
- Descripción de las principales líneas de actuación del programa de gasto que favorecen la igualdad de género.
- Descripción de los objetivos de género previstos en el programa presupuestario.
- Descripción de los indicadores presupuestarios de género (identificando si están desagregados por sexo) previstos en el programa de gasto.

Anexos y listados:

- Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto: número de programas y dotación económica por pertinencia clasificada por área de gasto.
- Listado de programas presupuestarios por órgano gestor con su catalogación en términos de pertinencia y su dotación.
- Listado completo de los objetivos e indicadores en materia de igualdad de género que se hayan definido en el programa referido a todas las secciones presupuestarias del ámbito subjetivo ordenado por programa y agrupado por política.

IV

REALIDAD

IV

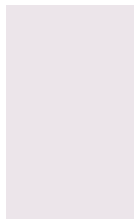


La plena integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de Estado sólo puede ser alcanzada a partir del conocimiento de la situación de la sociedad española. De esta forma, sólo una vez identificados los aspectos económicos y sociales que pueden seguir presentando situaciones de desigualdad, se podrán diseñar e implementar políticas públicas que permitan conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

El apartado Realidad de este Informe de Impacto de Género se centra en dicho estudio. Para ello, a través del análisis en ocho apartados (*Mercado de trabajo, Ingresos, Educación, Salud, Conciliación y Responsabilidad laboral, Ciencia y Tecnología, Delitos y Violencia, y Poder y Toma de decisión*) se pretende proporcionar información que fundamente la asignación de créditos presupuestarios.

Este estudio de la realidad española se basa, principalmente, en la publicación elaborada por el INE, *Mujeres y Hombres en España*, que ofrece, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual para poder analizar la situación de las mujeres y los hombres, en determinadas áreas sociales y económicas. Asimismo, se ha complementado con datos específicos proporcionados por la base de datos del Instituto de las Mujeres, Mujeres en cifras, y por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

IV.1 MERCADO DE TRABAJO



La incorporación de la mujer al mercado laboral siempre ha sido un elemento de extrema importancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Es una fuente de ingresos para las mujeres, base de su independencia económica y, por tanto, vital, erigiéndose como uno de los pilares que sustentan la igualdad de género.

Además, esta incorporación de la mujer al mercado de trabajo tiene efectos fiscales positivos, por un lado, al ampliar las bases del sistema impositivo y de cotizaciones de la Seguridad Social y, por otro, al generar un mayor crecimiento económico.

Efectivamente, la igualdad de oportunidades y la plena utilización de la capacidad productiva de las mujeres tienen un impacto significativo sobre el PIB. Tal y como señalaba la OCDE en su informe «La búsqueda de la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba» (2017)¹, reducir la brecha de género en la participación de la fuerza de trabajo en un 25 por ciento para el año 2025, según lo acordado por los líderes del G20, podría agregar 1 punto porcentual al crecimiento proyectado del PIB en los países de la OCDE en el período 2013-2025 y casi 2,5 puntos porcentuales si las diferencias de participación de género se redujeran a la mitad para 2025. A modo de ejemplo, de no haberse producido una entrada de mujeres en el mundo laboral como la que se produjo en la década de 1990, el PIB español del año 2015 habría sido un 18 por ciento menor.

Pero esta incorporación de la mujer en el mundo laboral debe realizarse en igualdad de oportunidades, no solo retributivas, sino también de oportunidades de ascenso en la carrera profesional. Dichas condiciones tampoco deben en ningún caso verse perjudicadas por la decisión de las mujeres de ser madres. Aquí es donde entran en juego las políticas de conciliación, ámbito que se analizará más adelante en este informe.

¹ Acceso al Resumen ejecutivo en español en el siguiente: https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda_igualdad_de_genero-RESUMEN.pdf

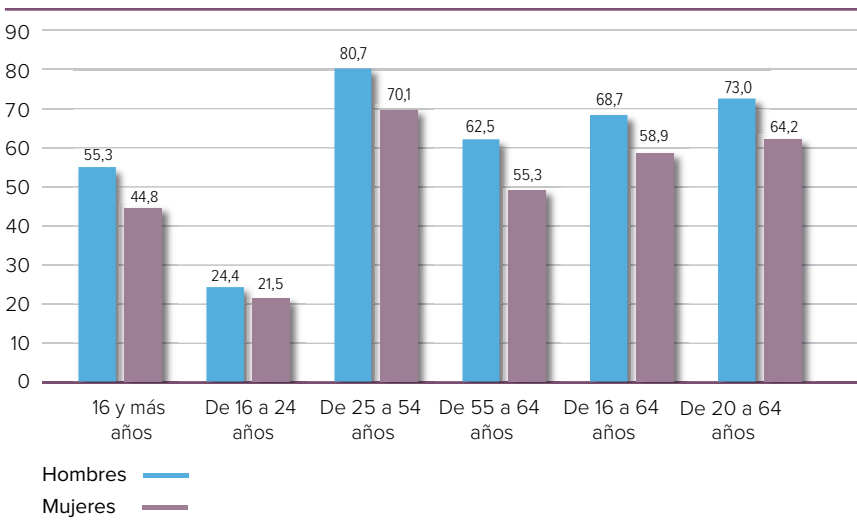
A) TASA DE EMPLEO

La tasa de empleo es la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar. El análisis de la misma por sexo y edad permite conocer las dimensiones socioeconómicas de las trabajadoras y trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de sexo y constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

En 2021 la brecha de género en las tasas de empleo alcanzó un valor de 10,5 puntos porcentuales. Existe una brecha de género en cada uno de los tramos de edad analizados. La menor brecha de género, con 2,9 puntos porcentuales, se encuentra en el tramo de población joven, de 16 a 24 años. Es en este tramo en el que generalmente la dedicación principal son los estudios. En cambio, la mayor diferencia, de 13,2 puntos porcentuales, se encuentra en el tramo de mayor edad, de 55 a 64 años, lo que se podría explicar, entre otros factores, por el momento en el que se produjo en España la plena incorporación de la mujer al mercado laboral.

La tasa de empleo en España en el periodo 2016-2021 de los hombres de 16 y más años se incrementó en 1,9 puntos porcentuales y en 2,6 puntos la de las mujeres. Si analizamos por grupos de edad, el mayor aumento se produjo tanto para los hombres como para las mujeres en el grupo de edad de 55 a 64 años donde aumentó 6,8 y 6,5 puntos, respectivamente.

Gráfico IV.1.1:
Tasa de empleo según grupo de edad. 2021 (%)

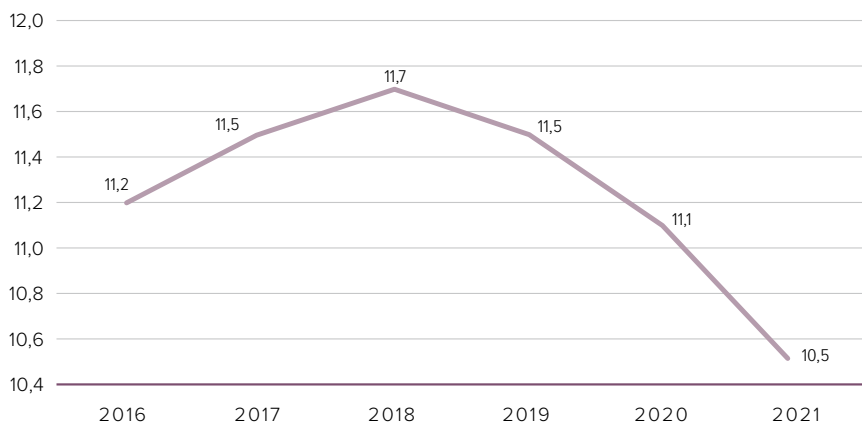


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Si se compara la brecha de género en la población de 16 años y más durante el periodo comprendido entre 2016 y 2021, se observa que la brecha ha disminuido en 0,7 puntos porcentuales, aunque con dos fases bien diferenciadas. Desde el año 2016 hasta el 2018 la brecha aumentó de 11,2 hasta 11,7 puntos porcentuales (p.p.), comenzando entonces una tendencia a la baja, con los registros de 2019 (11,5 puntos porcentuales), de 2020 (11,1 puntos) y de 2021 (10,5 puntos).

Gráfico IV.1.2

Brecha de género en población de 16 años y más en el periodo 2016-2021 (p.p.)



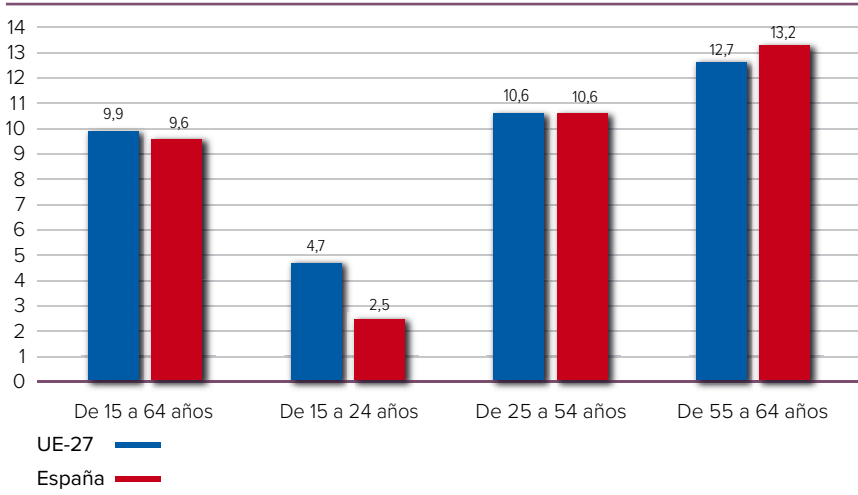
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por otra parte, si comparamos estas tasas de empleo con las de nuestros socios comunitarios en el año 2021, observamos que las cifras de España (9,6 p.p.) son inferiores en cuanto a brecha de género a la media de la UE-27 (9,9 p.p.) para toda la población en edad de trabajar (15 a 64 años). Sin embargo, existen diferencias al analizar los tramos de edad, salvo en el rango de edad de 25 a 54 años donde es similar (10,6 puntos porcentuales). Así, España cuenta con una brecha menor, 2,2 puntos porcentuales de diferencia, en el rango de 15 a 24 años. Sin embargo, la brecha en el rango de edad de 55 a 64 años es superior en nuestro país (13,2 p.p.) al de la UE-27 (12,7 p.p.).

El valor de la brecha de género en la UE-27 en 2016 era de 10,6 puntos. Dicho valor ha descendido a un valor de 9,9 puntos en 2021 para la población de 15 a 64 años.

Gráfico IV.1.3

Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-27 y España. 2021 (p.p.)



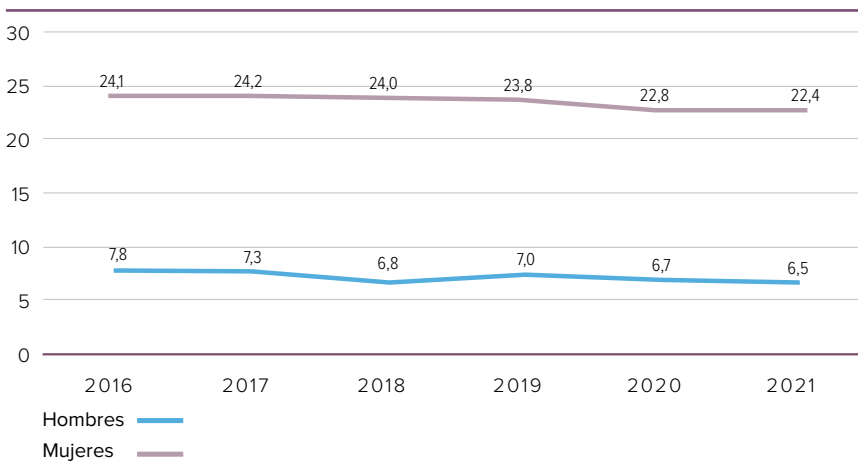
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat. INE

B) TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SUS RAZONES

El trabajo a tiempo parcial puede llegar a entenderse como un elemento que permite la flexibilización de las condiciones de trabajo y facilita, por tanto, una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

Gráfico IV.1.4

Tasa de parcialidad en hombres y mujeres. 2016-2021 (%)



Fuente: INE

Pero el trabajo a tiempo parcial no siempre es voluntario. En efecto, puede ser involuntario si se debe a no poder encontrar trabajo a tiempo completo —adquiriendo entonces la categoría de subempleo—, o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares —como cuidado de hijos o personas mayores—.

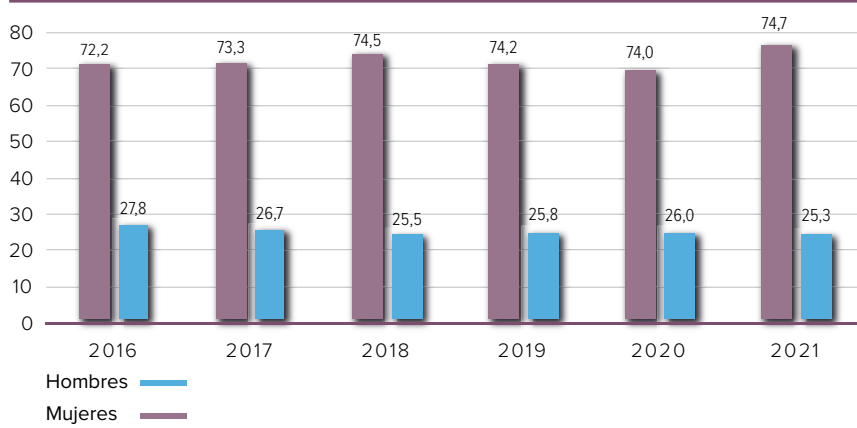
Por ello, en aras a definir políticas para lograr la igualdad efectiva de género en el mercado de trabajo, no solo es importante conocer cómo se distribuye la tasa de parcialidad entre sexos, sino las razones que hay detrás de la misma.

Los datos arrojan una tasa de parcialidad del empleo femenino muy superior a la masculina, del 22,4 por ciento en 2021 frente al 6,5 por ciento, respectivamente.

En el periodo 2016-2021, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino ha disminuido pasando de un 7,8 por ciento en 2016 a un 6,5 por ciento en 2021 y la participación de mujeres con este tipo de jornada también ha disminuido (de un 24,1 por ciento a un 22,4 por ciento).

Gráfico IV.1.5

Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo. 2016-2021



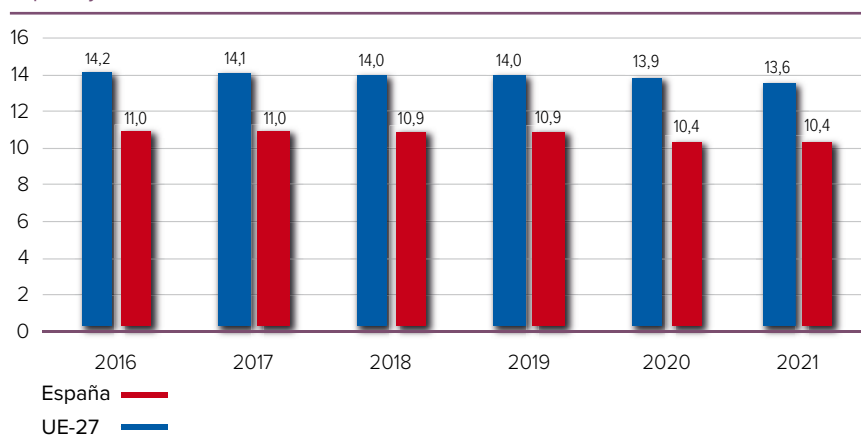
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE

Por grupos de edad, en hombres los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los más jóvenes de 16 a 19 años. En mujeres, los porcentajes son significativamente más altos que en los hombres en todas las edades. En el año 2021, en las mujeres de 25 a 29 años el porcentaje se mantiene en torno al 25 por ciento y a partir de los 30 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce ligeramente.

Si comparamos estos datos con los de nuestros socios comunitarios, se observa cómo en la UE-27 la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es aún más alta que en España. En el año 2021, representaban el 13,6 por ciento del total de personas ocupadas (de ambos sexos), siendo en España del 10,4 por ciento.

Gráfico IV.1.6

Empleo a tiempo parcial de las mujeres según periodo (% sobre el total de ocupados). España y UE-27. 2016-2021



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

Tal y como se ha comentado, hay diversos motivos que explican el recurso al trabajo a tiempo parcial y pueden ser muy diferentes en hombres y mujeres. Estos motivos pueden ir asociados a no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa o a las dificultades para la conciliación del trabajo y la vida familiar tales como el cuidado de niños y niñas o de adultos dependientes, a seguir cursos de formación, o a otras obligaciones familiares o personales.

En España en el año 2021, los motivos principales alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (51,7 por ciento), otros motivos no especificados (17,2 por ciento) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (16,2 por ciento).

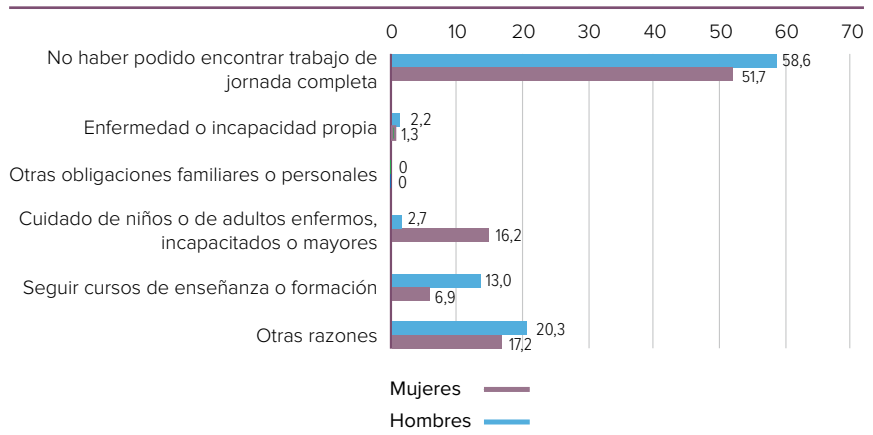
Entre los hombres, los principales motivos en el año 2021 en España son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58,6 por ciento), otros motivos no especificados (20,3 por ciento) y seguir cursos de enseñanza o formación (13 por ciento).

Si analizamos el cuidado de personas dependientes, según se desprende de la información del módulo de la Encuesta Población Activa de

2018 sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el porcentaje de hombres y mujeres entre 18 y 64 años que han dejado de trabajar durante al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes es del 2,3 por ciento y de 5,6 por ciento, respectivamente.

Gráfico IV.1.7

Razones del trabajo a tiempo parcial. España. 2021 (% de empleados 15 a 64 años)



Fuente: INE

Cabe señalar que, según el tipo de hogar, en el año 2021 los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos.

En nuestro país, los porcentajes más altos de mujeres trabajando a tiempo parcial según el tipo de hogar con hijos son: adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (28,8 por ciento), adulto solo con hijos (23,8 por ciento) y adulto viviendo en pareja con hijos (23,3 por ciento).

En cambio, los porcentajes más altos de hombres que trabajan a tiempo parcial se producen, tanto en España como en la UE-27, en los hogares formados por un adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos.

Todos estos datos arrojan luz sobre un hecho de sobra reconocido en todos los estamentos sociales y económicos de nuestro país: además de una mayor dificultad relativa para la mujer en obtener un trabajo a tiempo completo, el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, sigue recayendo en su mayoría en las mujeres, lo que tiene consecuencias innegables sobre su acceso al mercado de trabajo y, por tanto, sobre sus ingresos e independencia económica presente y futura.

En este ámbito, la reducción de la brecha de género conlleva el refuerzo de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal y de los servicios de atención a la dependencia.

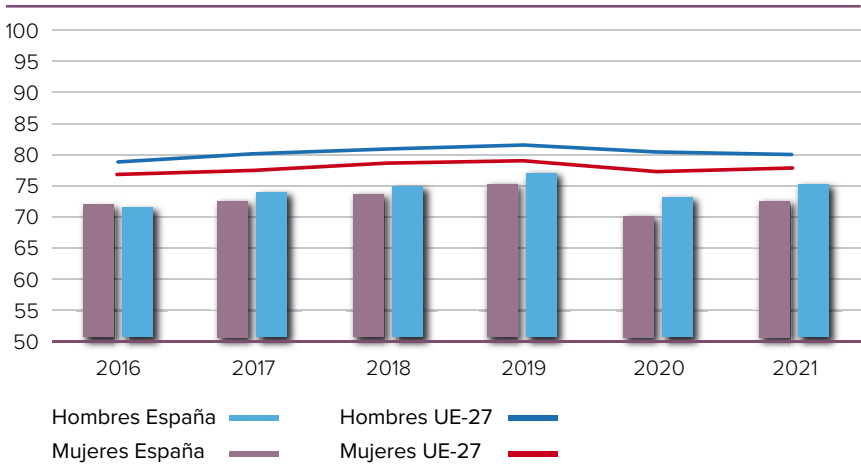
C) INCIDENCIA EN EL EMPLEO POR LA EXISTENCIA DE HIJOS

Estrechamente relacionado con el análisis anterior está el estudio de la incidencia que tiene sobre el empleo, en particular el femenino, el cuidado y la crianza de los hijos.

Se observa una gran diferencia en la brecha de género en función de si las trabajadoras y trabajadores tienen o no hijos. En el caso de personas sin hijos, apenas existen diferencias en las tasas de empleo de hombres y mujeres de entre 25 y 49 años tanto en España como en la UE-27. Sin embargo, en el caso de personas con hijos la brecha de género es patente, situándose en 2021 en 17,2 puntos porcentuales en nuestro país. Llama la atención que, en el caso de los hombres, la tasa de empleo es mayor en el caso de tener hijos, al contrario de lo que sucede en el caso de las mujeres.

Gráfico IV.1.8

Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos, por sexo (%). 2016-2021. España y UE-27

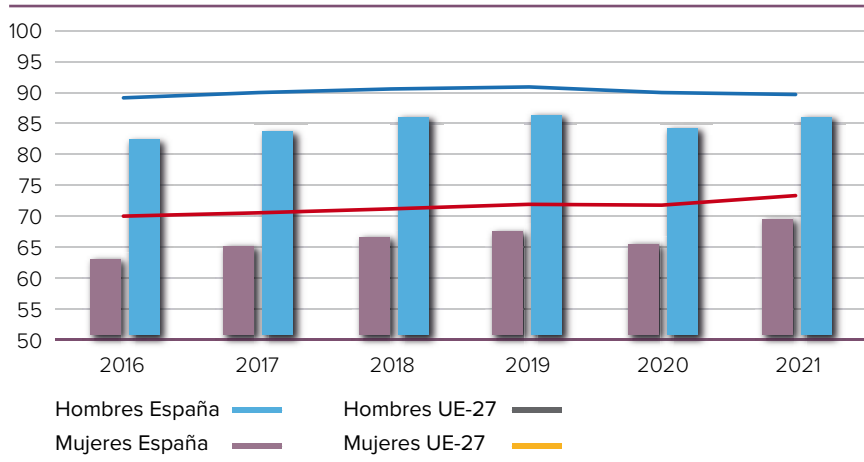


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

No se aprecian diferencias significativas entre España y la UE en el impacto que la existencia de hijos tiene sobre la brecha de género en la tasa de empleo. Similar situación se produce en el supuesto de no tener hijos.

Gráfico IV.1.9

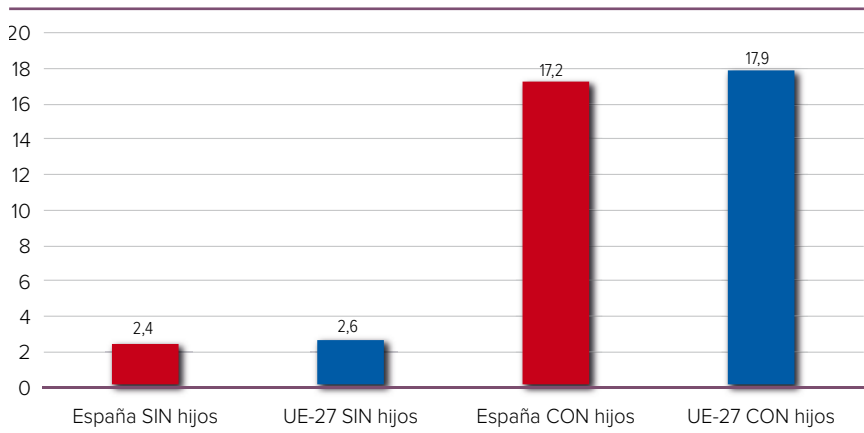
Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos, por sexo (%). 2016-2021. España y UE-27



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

Gráfico IV.1.10

Brecha de género en la tasa de empleo en 2021: sin y con hijos. España y UE-27 (p.p.)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

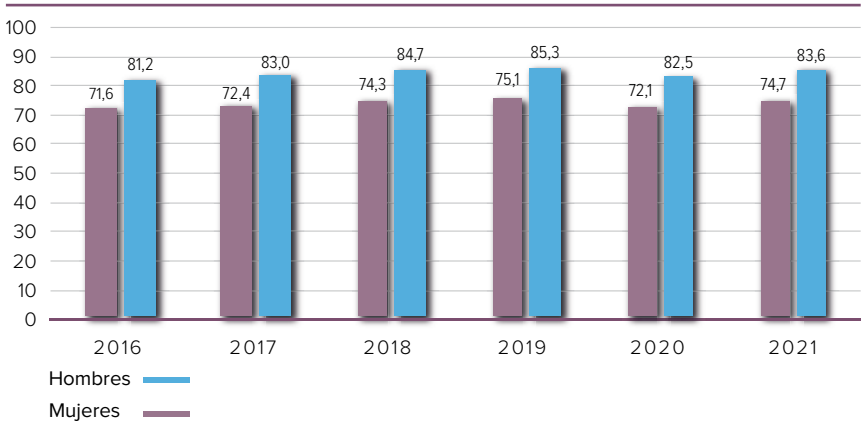
Las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres resultan aún más evidentes cuando se centran en la existencia (o no) de hijos menores de 12 años, aquellos que requieren de una mayor atención y cuidados.

En el año 2021, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de 83,6 por ciento; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (89,7 por ciento). Con un hijo

menor de 12 años el valor de la tasa ascendió al 90 por ciento. El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (90,1 por ciento). Con tres hijos o más el valor de la tasa era 84,2 por ciento.

Gráfico IV.1.11

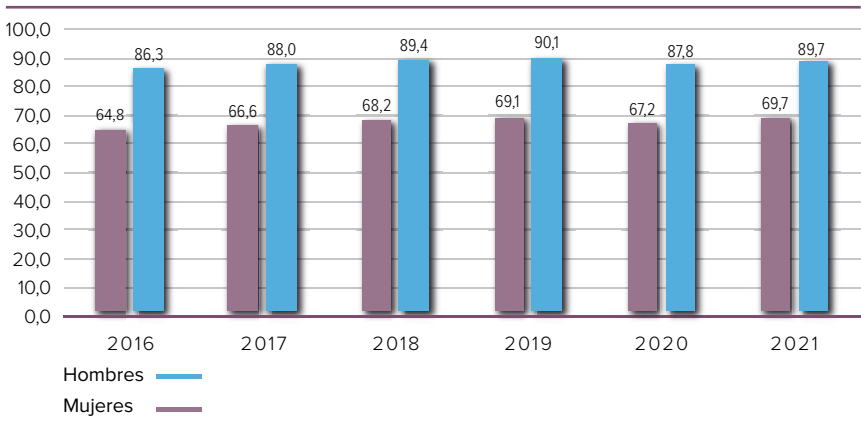
Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años, por sexo. 2016-2021 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico IV.1.12

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, por sexo. 2016-2021 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Conforme se incrementa el número de hijos menores de 12 años disminuye la tasa de empleo en las mujeres. Así, la tasa de empleo en las mujeres de 25 a 49 años sin hijos, en el año 2021, era de 74,7 por ciento y se reduce a 69,7 por ciento en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con

un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa era de 70,9 por ciento y de 70 por ciento en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más el valor de la tasa era 53,4 por ciento. Según la información que proporcionó el módulo de 2018 de la EPA sobre conciliación entre la vida familiar y la laboral, de las 17.326.900 personas de 18 a 64 años con algún hijo propio o de la pareja, el 28,1 por ciento abandonaron su trabajo por cuidado de hijos en algún momento desde que dejaron sus estudios. A modo ilustrativo, el 3,5 por ciento lo hizo tomando una excedencia para el cuidado de hijos. El porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar en esta situación fue mayor que el de hombres (3,6 por ciento frente a 2,9 por ciento).

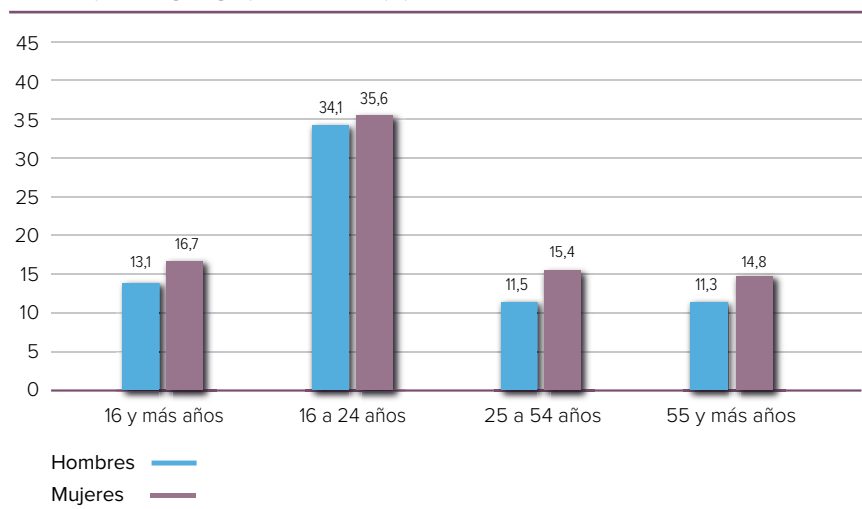
D) TASA DE PARO

Una variable de gran importancia a la hora de analizar la igualdad de género en el mercado de trabajo es la tasa de paro, que puede ser indicativa de las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a un puesto de trabajo.

En 2021, la brecha de género en la tasa de paro entre mujeres y hombres de 16 y más años en España es de 3,6 puntos porcentuales, existiendo dicha brecha en todos los tramos de edad analizados.

Gráfico IV.1.13

Tasa de paro según grupos de edad (%). 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En España, la tasa de paro de hombres y mujeres (de 16 y más años) en el periodo 2016-2021 ha disminuido 5,1 y 4,7 puntos, respectivamente.

Si analizamos esta variable por grupos de edad, el mayor descenso se ha producido en la población de 16 a 24 años, tanto en hombres como en mujeres. En este periodo la tasa de paro de los hombres ha disminuido 9,9 puntos y la de las mujeres 9,3 puntos.

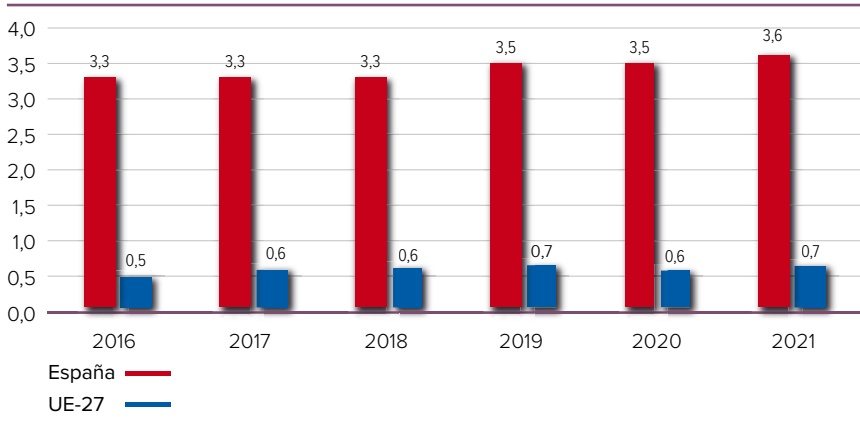
En el año 2021 la tasa de paro de los hombres menores de 25 años (34,1 por ciento) es la más alta de todos los países de la UE-27 y superior al doble de la media de UE-27 (16,5). La de las mujeres es de 35,6 por ciento, más del doble de la media de UE-27 (16,7) y sólo es superada por Grecia (40,9).

En el período 2016-2021, la tasa de paro en la población de 25 años y más ha disminuido en 4,8 puntos para los hombres y 4,4 para las mujeres. En 2021, para este grupo de edad, también duplican los valores de las medias de UE-27.

En España ha aumentado la brecha de género entre mujeres y hombres de más de 16 años en este mismo periodo, pasando de 3,3 puntos en 2016 a 3,6 en 2021 (frente al 0,5 y 0,7 puntos, respectivamente, en la UE-27).

Gráfico IV.1.14

Brecha de género en la tasa de paro España y UE-27 (p.p.). 2016-2021



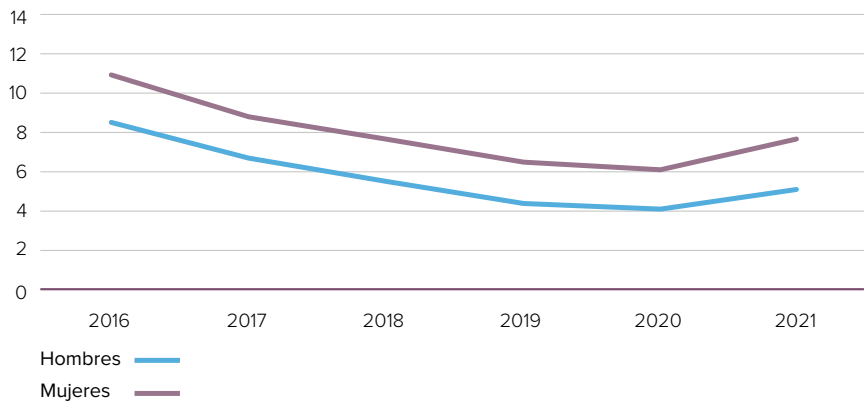
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

En el análisis del desempleo, adquiere relevancia el estudio de los datos de desempleo de larga duración, por el impacto que tiene sobre las rentas de las personas y familias y, si la duración del desempleo se extiende en el tiempo, especialmente en lo que atañe al riesgo de pobreza y exclusión social.

En el periodo 2016-2021 ha bajado la tasa de paro de larga duración (en relación a la población activa total) en 3,4 puntos. Esta tasa es mayor para las mujeres en 2021 (7,4 por ciento) que para los hombres (5 por ciento).

Gráfico IV.115

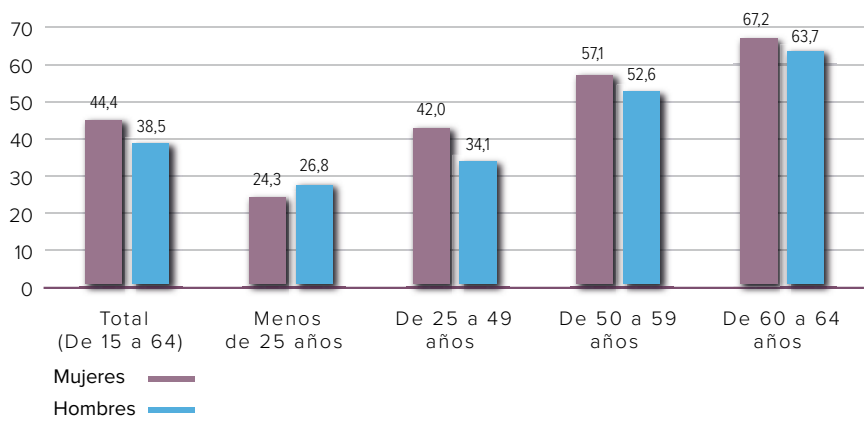
Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (%). 2016-2021



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE

Gráfico IV.116

Parados de larga duración según grupos de edad. España. 2021 (% sobre el desempleo total)



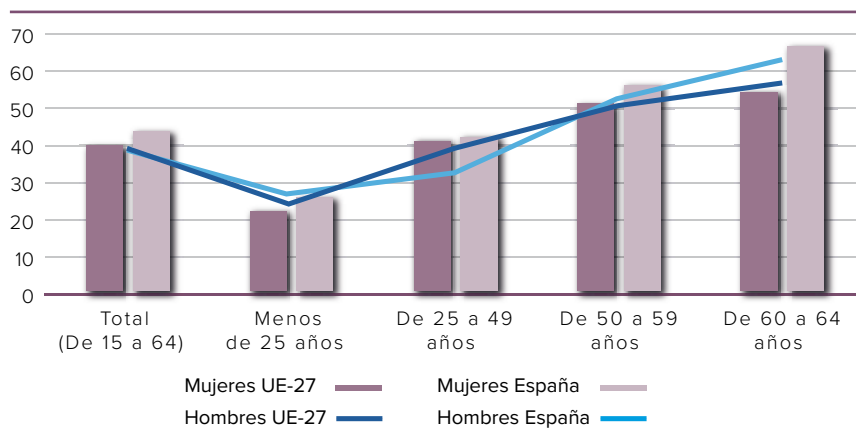
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

Si comparamos los datos nacionales con los de la UE-27, observamos que el 44,4 por ciento de las mujeres y el 38,5 por ciento de los hombres, de 15 a 64 años, eran parados de larga duración en España en 2021, frente al 39,9 por ciento y al 39,1 por ciento, respectivamente, de la UE-27.

En el grupo de 25 a 49 años, el 42,0 por ciento de las mujeres en España (40,9 por ciento de la UE-27) y el 34,1 por ciento de los hombres (39,0 por ciento en la UE-27) eran parados de larga duración.

Gráfico IV.1.17

Parados de larga duración según grupos de edad en la UE. 2021 (% sobre el desempleo total).

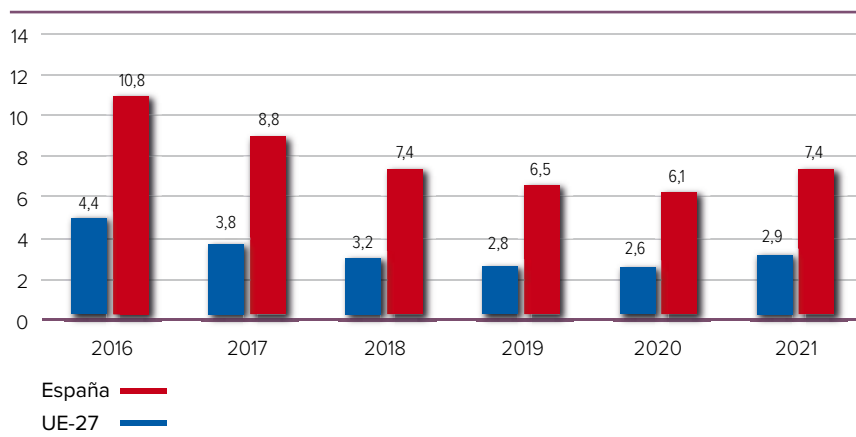


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

Estos porcentajes ascienden en el grupo de 50 a 59 años a 57,1 por ciento y a 51,5 por ciento en las mujeres de España y la UE, y a 52,6 por ciento y a 51,1 por ciento en los hombres.

Gráfico IV.1.18

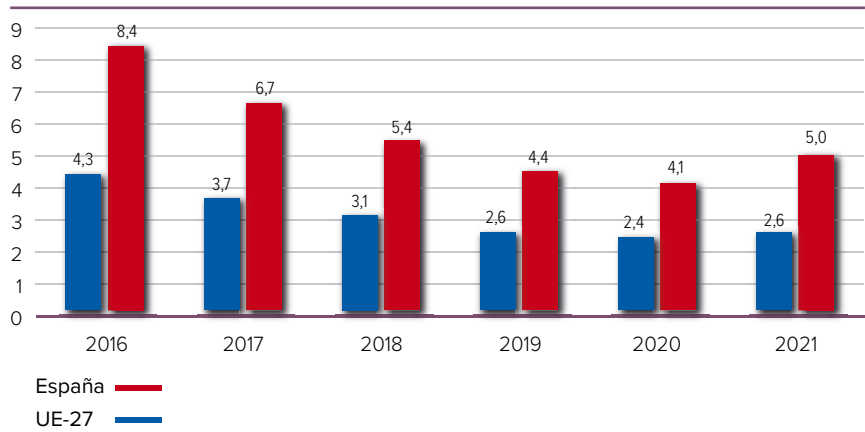
Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Mujeres España y UE-27. 2016-2021



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE

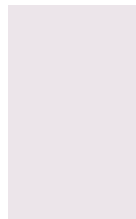
Gráfico IV.1.19

Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Hombres España y UE-27. 2016-2021



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE

IV.2 INGRESOS



A) SALARIOS

Conocer los ingresos anuales brutos de las trabajadoras y trabajadores en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.

El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchas más trabajadoras y trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario modal (el más frecuente). Hay pocas trabajadoras y trabajadores con salarios muy altos, pero su repercusión sobre el salario medio es notable.

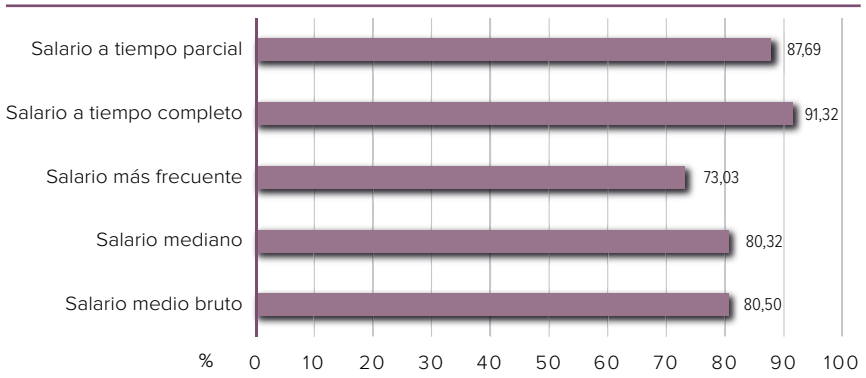
En base a lo expuesto, en este apartado se van a emplear como medidas el salario mediano (divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) y el salario modal (salario más frecuente), entendiendo que permitirán extraer conclusiones más acertadas para este análisis.

Así, si para hacer una comparativa del salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a determinadas variables laborales como puede ser el tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario.

El siguiente gráfico muestra que, en el año 2019, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.514,8 euros) representó el 73 por ciento del salario más frecuente en los hombres (18.506,8 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 80,3 por ciento y en el salario medio bruto del 80,5 por ciento. Si se consideran los salarios anuales medios con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2019 el 91,3 por ciento del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 87,7 por ciento.

Gráfico IV.2.1

Salario anual de la mujer respecto del hombre (%). 2019

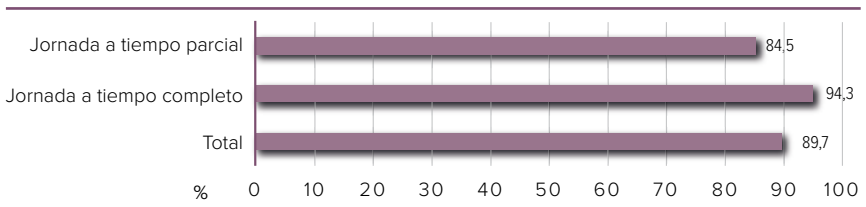


Fuente: INE

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. El salario por hora de las mujeres (16 euros) en el año 2019 alcanzaba el 94,3 por ciento del salario por hora de los hombres (17 euros) en el trabajo a tiempo completo. Sin embargo, si lo que consideramos es la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 84,5 por ciento.

Gráfico IV.2.2

Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2019



Fuente: INE

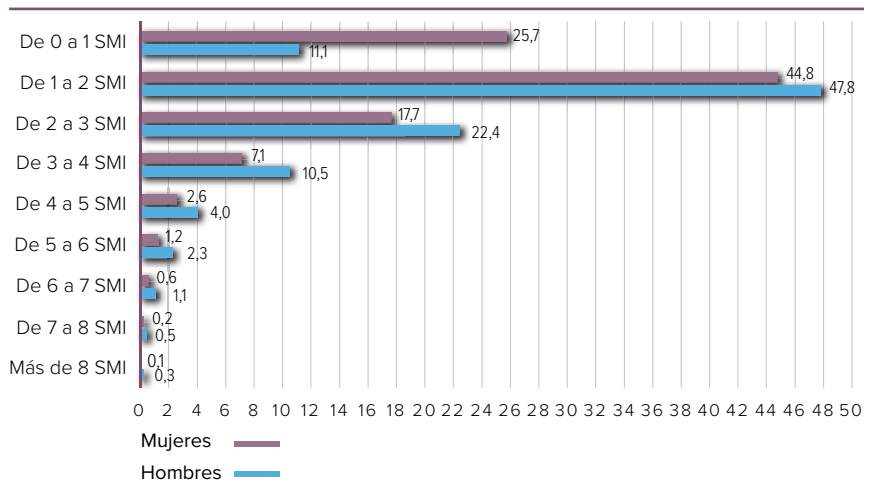
La brecha de género en los salarios por hora es creciente con la edad de la trabajadora o trabajador, pasando de un valor de 4,6 puntos en el tramo de 25 a 34 años a 18,2 en el de 55 a 64 años según datos de 2019.

La desigualdad de la distribución salarial entre sexos es significativa. En el año 2019, y según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, un 25,7 por ciento de mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (12.600 euros anuales) frente al 11,1 por ciento de hombres. Si analizamos salarios más elevados, el 4,1 por cien-

to de los hombres tuvieron salarios cinco veces superiores al SMI frente al 2,1 por ciento de las mujeres.

En el año 2019, el tramo que aglutina más mujeres (44,8 por ciento) corresponde al nivel de salarios entre una y dos veces el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI), que también aglutina la mayor concentración de hombres (47,8 por ciento). A partir de este tramo, el porcentaje de participación de los hombres siempre es mayor.

Gráfico IV.2.3: Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI. 2019 (% total de trabajadores y trabajadoras)



Fuente: Encuesta de estructura salarial. INE

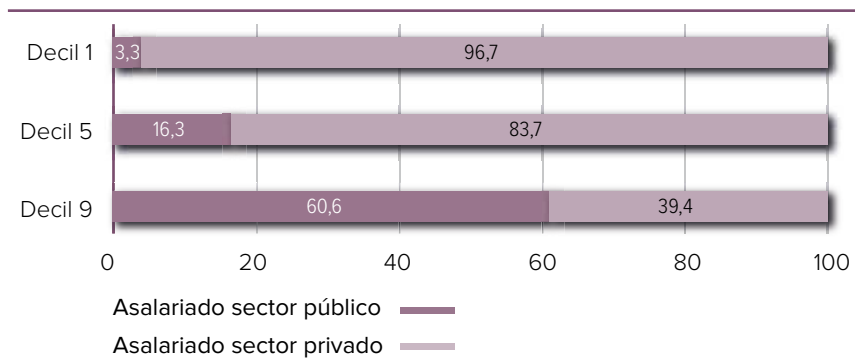
Si tomamos en consideración la naturaleza del empleador, en el año 2020 según los resultados de deciles de salarios del empleo principal, era superior el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector público (24,4 por ciento de mujeres y 17,2 por ciento de hombres) y se concentraban en deciles de salarios más elevados que los hombres.

Si distinguimos entre sector público y privado, en el decil 9 de salarios (de 2.806,0 euros a 3.585,8 euros mensuales) y decil 10 (3.585,8 euros o más), el 60,6 por ciento (decil 9) y el 57,5 por ciento (decil 10) de mujeres con estos niveles de salarios eran asalariadas del sector público frente al 39,4 por ciento (en el decil 9) y al 42,5 por ciento (en el decil 10) de mujeres que eran asalariadas del sector privado.

En el año 2020 es a partir del decil 5 de salarios (de 1.511,3 euros a menos de 1.706,4 euros mensuales) cuando comienza a aumentar el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector público y a disminuir el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector privado.

Gráfico IV.2.4

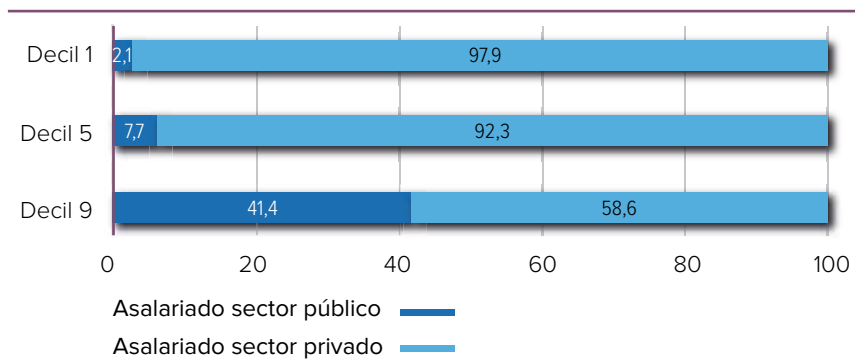
Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%). 2020. Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Gráfico IV.2.5

Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%). 2020. Hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

B) RENTA

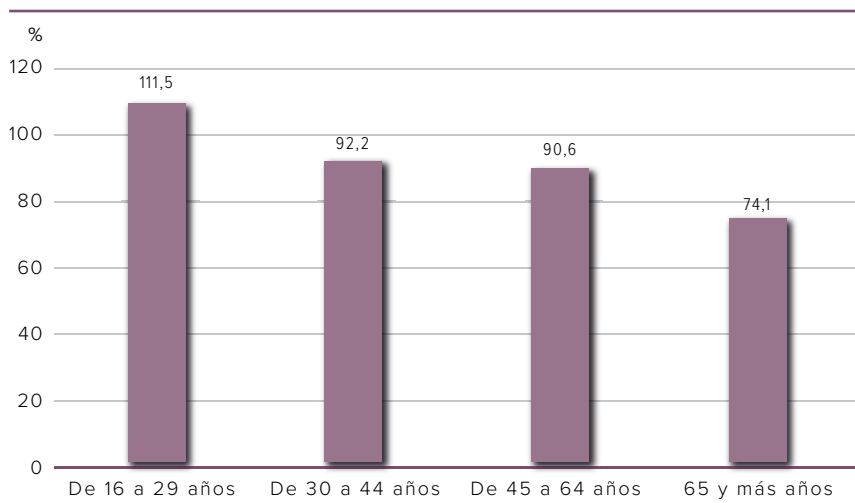
Este punto se refiere a renta del hogar, que considera la globalidad de ingresos percibidos y no solo los salariales. Según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2020, la renta anual neta media por hogar es mayor si la persona de referencia es hombre (32.668 euros) que si es mujer (27.888 euros). La renta anual cuando la persona de referencia es mujer representa un 85,4 por ciento de la renta anual cuando la persona de referencia es hombre.

La menor diferencia en la renta anual media del hogar entre hombres y mujeres se produce en el tramo de 30 a 44 años, donde la renta cuando la persona de referencia es mujer representa el 92,2 por ciento

de la renta del hombre, mientras que la mayor diferencia se produce en el grupo de 65 y más años (74,1 por ciento). Las rentas de los hogares con persona de referencia hombre son superiores a la renta de los hogares con persona de referencia mujer en todos los tramos de edad, salvo en el de 16 a 29 años (23.371 euros frente a los 20.959 euros en los hogares con persona de referencia hombre).

Gráfico IV.2.6

Renta de la mujer respecto del hombre (%). 2020



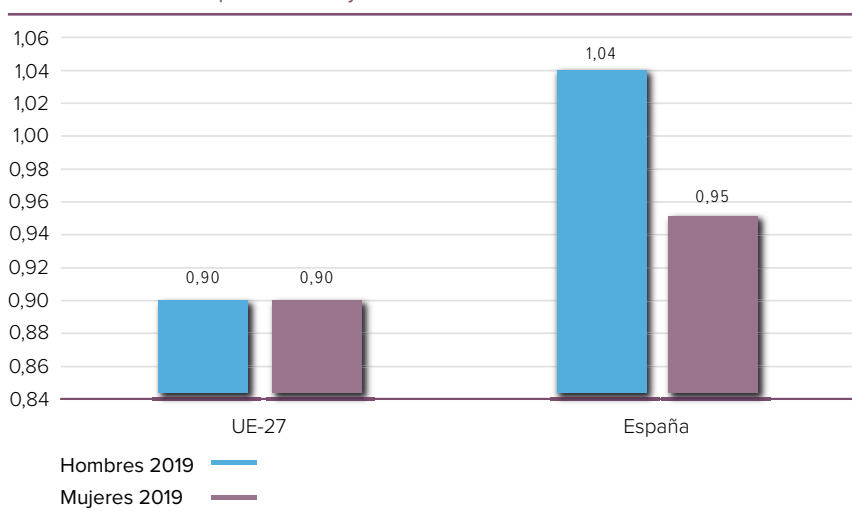
Fuente: INE

El siguiente gráfico muestra la renta relativa mediana de las personas mayores calculada como cociente entre la renta mediana disponible equivalente de las personas de 65 y más años y la renta mediana disponible equivalente de las personas menores de 65 años.

En el año 2019 en España, el valor de la renta relativa de las personas de 65 y más años en relación a la renta de las personas menores de 65 años alcanza un valor de 1,04 para los hombres y un valor de 0,95 para las mujeres. Estos valores son inferiores tanto para los hombres (0,90) como para las mujeres (0,90) en la UE-27.

Gráfico IV.2.7

Renta relativa de las personas mayores en la UE. 2019



Fuente: INE

C) SITUACIONES DE RIESGO

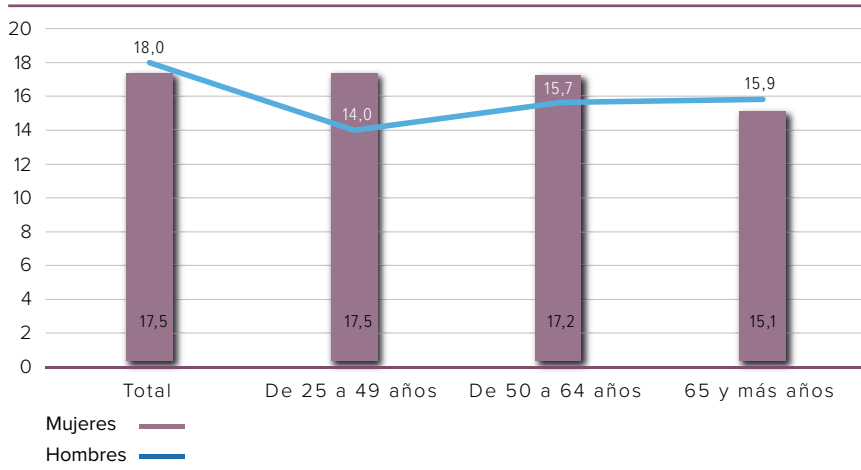
El umbral de pobreza se calcula como el 60 por ciento de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de los hogares a nivel nacional. Al tratarse de una medida relativa, su valor depende de cómo se distribuya la renta entre la población. El valor del umbral de pobreza, expresado como ingreso total del hogar en euros, depende del tamaño del hogar y de las edades de sus miembros, es decir, del número de unidades de consumo. El umbral de pobreza se establece en euros.

Cuando se evalúa el riesgo de pobreza persistente, se observa que en España en 2020 es menor en las mujeres (17,5 por ciento) que en los hombres (18,0 por ciento), excepto para el grupo de edad de 25 a 49 años (con una tasa de 14,0 por ciento para los hombres y de 17,5 por ciento para las mujeres) y para el grupo de edad de 50 a 64 años (con una tasa de 15,7 por ciento para los hombres y de 17,2 por ciento para las mujeres).

En las mujeres esta tasa disminuye con la edad, pasando de un valor de 17,5 por ciento para el grupo de edad de 25 a 49 años a un valor de 15,1 por ciento para las mujeres de 65 y más años. En los hombres el valor más bajo se da para el grupo de 25 a 49 años con un valor de 14,0 por ciento.

Gráfico IV.2.8

Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España (% de personas). 2020

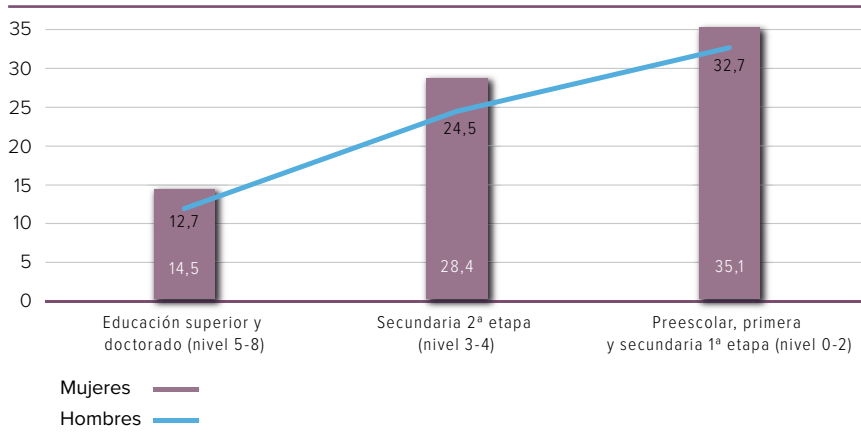


Fuente: INE

Cuando se evalúa la tasa de pobreza y/o exclusión social en función del nivel de educación, se observa que el porcentaje más alto en mujeres en el año 2020 corresponde al nivel más bajo de educación (0-2, equivalente a preescolar, primaria y secundaria primera etapa) alcanzando un valor de 35,1 por ciento. Este porcentaje disminuye al aumentar el nivel de educación. No obstante, se observa una brecha de género en detrimento de la mujer en todos los niveles educativos.

Gráfico IV.2.9

Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social según nivel de educación (% población de 18 y más años). España. 2020



Fuente: INE

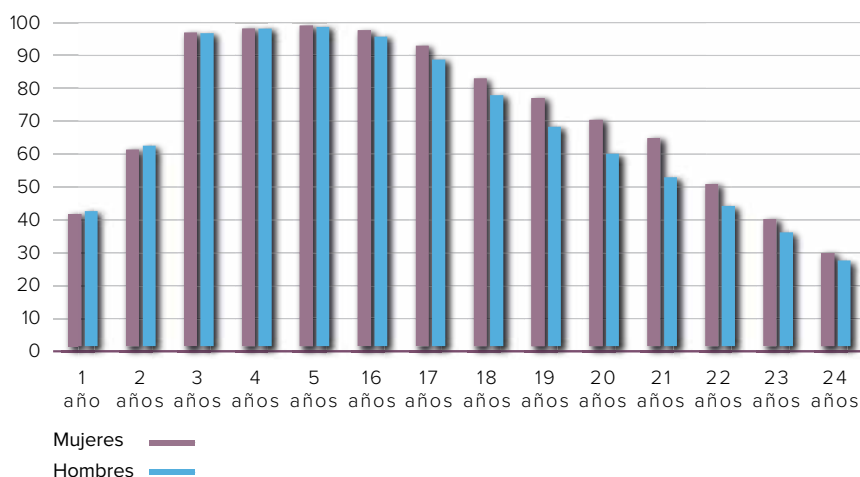
IV.3 EDUCACIÓN

A) TASAS DE ESCOLARIZACIÓN POR EDAD EN NIVELES NO OBLIGATORIOS

En los últimos años, las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (de 0 a 2 años) se han elevado significativamente. Alcanzando, en el segundo ciclo (de 3 a 5 años) una tasa de escolarización muy próxima al 100%. Dichas tasas tan elevadas facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Fomentar la universalización del acceso a dicha educación infantil no sólo es un factor determinante para el desarrollo personal desde las primeras etapas de la vida, sino que contribuye a la reducción de desigualdades.

Gráfico IV.3.1

Tasas netas de escolarización por edades en enseñanzas no obligatorias (%).
Año 2018



Fuente: INE

Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, las tasas de escolarización son muy semejantes entre mujeres y hombres hasta los 16 años. Es a partir de la mencionada edad cuando las tasas de escolarización femeninas superan a las masculinas, lo que muestra un mayor abandono del sistema educativo por parte de los hombres una vez finalizada la enseñanza obligatoria. Por tanto, en la etapa post-obligatoria referida al acceso a la universidad, la matriculación en estudios universitarios de primer y segundo ciclo y la graduación en estudios superiores, tiene una mayor participación de alumnado femenino.

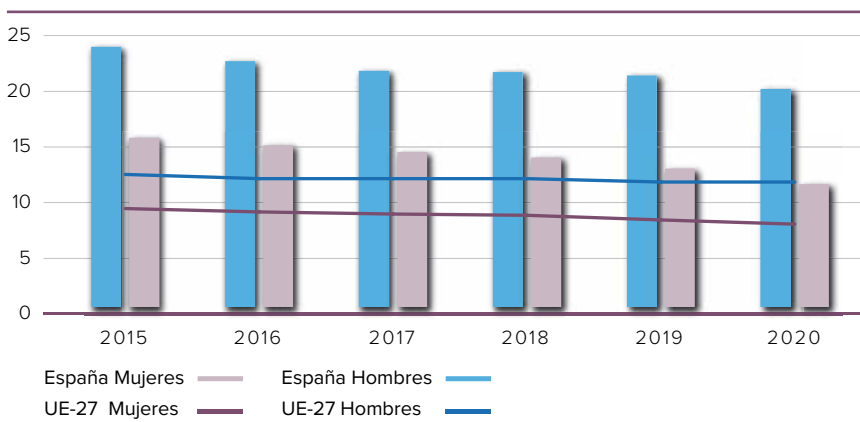
A partir de los 18 años, edad teórica del comienzo de la educación universitaria, es cuando se producen las mayores diferencias entre las tasas de escolarización de mujeres y hombres.

B) ABANDONO TEMPRANO DE LA EDUCACIÓN-FORMACIÓN

Históricamente, el abandono temprano de la educación-formación ha sido siempre superior en los hombres. En 2020, alcanza una cifra del 20,2% para los hombres y del 11,6% para las mujeres en nuestro país. No obstante, y tal y como se muestra en la gráfica de más abajo, las cifras se han ido reduciendo, principalmente debido al incremento de la población que han completado el nivel de educación secundaria.

Gráfico IV.3.2

Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años (%). España y UE-27



Fuente: INE

No obstante lo anterior, si se efectúa una comparativa con nuestros socios comunitarios, constatamos que nuestras cifras nacionales

de abandono escolar casi duplican la media europea, teniendo España la mayor cifra de abandono temprano de hombres (20,2%) y la cuarta cifra más alta en mujeres (11,6%) siendo únicamente superado por Rumanía (16,6%), Malta (13,9%) y Bulgaria (12,1%). La media de la UE-27 se sitúa en el 11,8% para los hombres y el 8,0% para las mujeres.

C) GRADUADOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. ESTUDIANTES MATRICULADOS EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

En España en el año 2019 el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era de un 53,7% y el de hombres de un 46,3%. Tal y como puede apreciarse en la siguiente gráfica, dichos porcentajes se mantienen en términos más o menos constantes a lo largo del periodo analizado, aunque tendente a un ligero incremento de la brecha mujeres-hombres.

Gráfico IV.3.3

Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%)

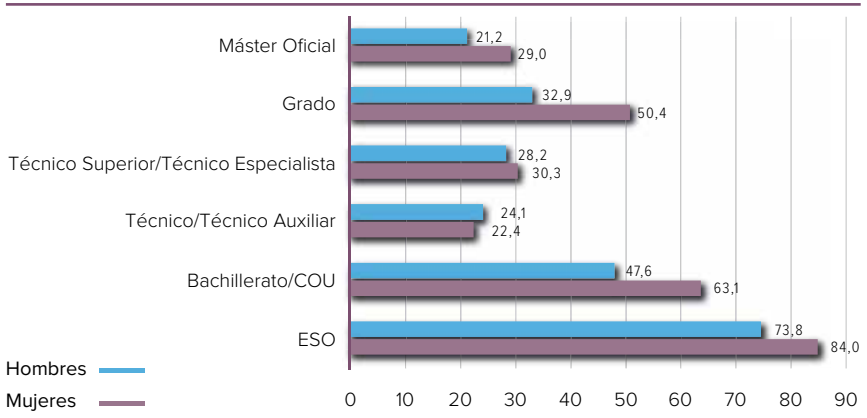


Fuente: INE

Tomando como referencia ese mismo año 2019 y, por campo de estudio, en España el mayor porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de estudiantes graduados corresponde al campo de Salud y bienestar con un 11,3% y al de Negocios, administración y derecho con un 11,1%. El menor porcentaje para el mismo año corresponde a Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria con un 0,6% y a Tecnologías de Información y Comunicación con un 0,7%.

Gráfico IV.3.4

Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo (%).
 Datos curso 2018-2019

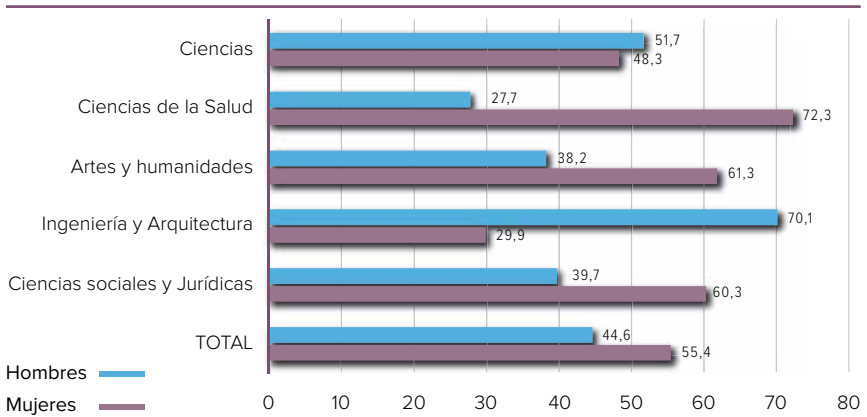


Fuente: INE

Las tasas brutas de población que se gradúa, tomando como referencia el anterior gráfico relativo al curso 2018-2019, son superiores en las mujeres para todos los niveles educativos considerados excepto para Técnico / Técnico Auxiliar. La mayor diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de mujeres y la de los hombres (17,5 puntos) corresponde al nivel educativo de Grado, con una tasa de 50,4% para las mujeres y de 32,9% para los hombres, seguido de la tasa bruta de población que se gradúa en estudios de Bachillerato / COU con una diferencia de 15,5 puntos entre hombres y mujeres (63,1% en mujeres, 47,6% en hombres).

Gráfico IV.3.5

Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza (%). Año 2020

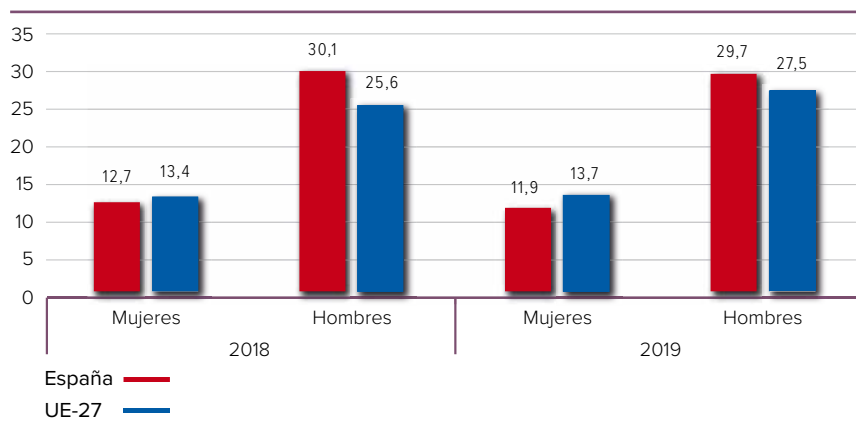


Fuente: INE

Cabe destacar la gran diferencia entre el número de estudiantes mujeres (72,3%) y hombres (27,7%) de ciencias de la salud. Por el contrario, la balanza se invierte completamente a favor del número de estudiantes hombres que se matriculan en Ingeniería y Arquitectura, que se sitúa en un 70,1%, frente al 29,9% de mujeres matriculadas. Si acudimos a los países comunitarios, observamos que dicha brecha en estos grados es muy similar, pudiendo España en algún año académico superar el porcentaje europeo.

Gráfico IV.3.6

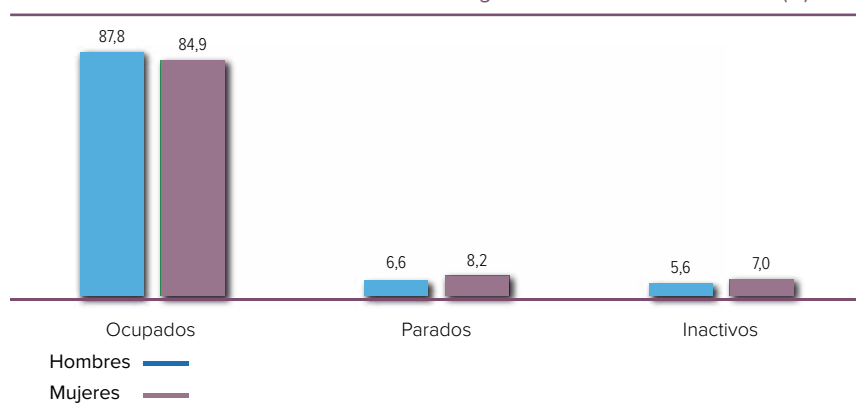
Graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción por período (graduados por 1000 personas de 20 a 29 años). España y UE-27



Fuente: INE

Gráfico IV.3.7

Titulados universitarios del curso 2013-2014 según situación laboral en 2019 (%)



Fuente: INE

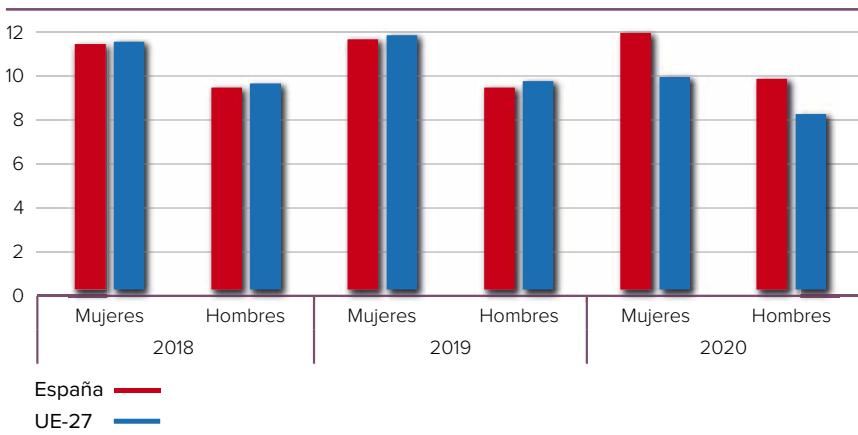
El número de graduados universitarios en España correspondientes al curso académico 2013-2014 fue de 233.626 personas, de ellas el 58,5% eran mujeres y el 41,5% hombres.

Según se muestra en el gráfico, en términos porcentuales, el 84,9% de los titulados universitarios mujeres del mencionado curso académico estaban en el año 2019 ocupadas, porcentaje similar al de los hombres, que fue de un 87,8%. Las cifras se mantienen igualmente similares para aquellos titulados universitarios que estaban en paro o inactivos en el mencionado año 2019.

D) FORMACIÓN PERMANENTE Y CONTINUA (POBLACIÓN DE 25 A 64 AÑOS)

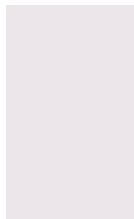
Históricamente, en España, las mujeres han participado en alguna actividad de educación o formación permanente de manera más activa que los hombres, lo que se muestra en el gráfico de más abajo, referido al periodo 2018-2020. Analizando más de cerca el año 2020, observamos que un 12,0% de mujeres y un 9,9% de hombres con edades comprendidas entre 25 y 64 años han participado en alguna actividad de educación o formación permanente. Nuestros vecinos comunitarios muestran unos porcentajes más bajos para el año 2020, situando a las mujeres en un 10,0% y a los hombres en un 8,3%.

Gráfico IV.3.8
Participación en educación-formación en la UE (%). Población de 25 a 64 años



Fuente: INE

IV.4 SALUD

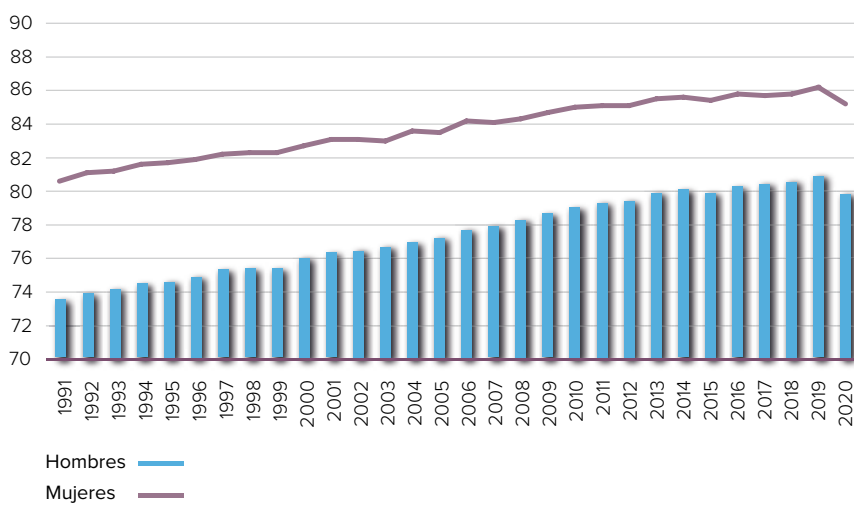


Este capítulo muestra la situación de salud de los hombres y mujeres en España en función de una serie de parámetros básicos: esperanza de vida, estado de salud, determinantes sobre la salud, servicios sanitarios y defunciones. En líneas básicas, se observa que el grupo masculino presenta unos índices superiores de riesgos evitables para la salud, mientras que el grupo femenino tiene unos determinantes orgánicos más sensibles y que requieren tratamiento sanitario u hospitalario.

A) ESPERANZA DE VIDA

Gráfico IV.4.1

Evolución de la esperanza de vida al nacimiento (años). España. 1991-2020



Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE

La esperanza de vida al nacimiento en España es actualmente (con datos de 2020) de 85,1 años para las mujeres y de 79,6 años

para los hombres, lo que representa una brecha de 5,5 años. La esperanza de vida se ha incrementado significativamente con la mejora de la situación social española; así en 1991 los valores de esperanza de vida eran de 80,6 y 73,5 años, respectivamente, con una brecha en aquel momento de 7,1 años. El gráfico anterior muestra la evolución reciente.

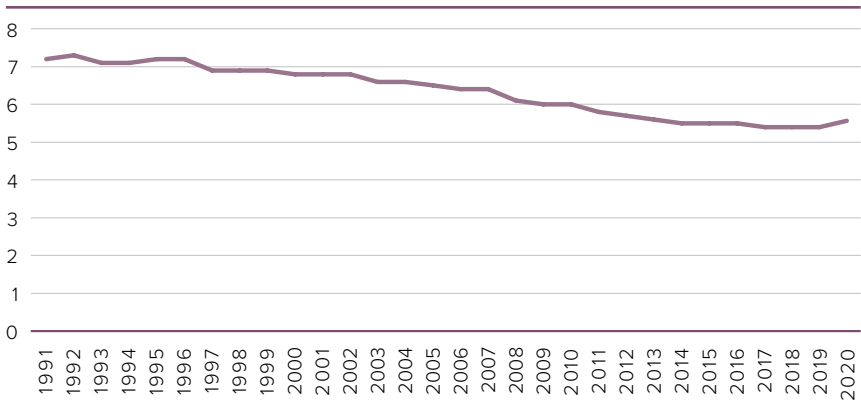
La brecha de género en esperanza de vida se mantiene favorable a las mujeres. Así, por ejemplo, la esperanza de vida al cumplir 65 años es en 2021 en España de 23,5 años para las mujeres y de 19,1 años para los hombres.

En España, la diferencia en años de esperanza de vida al nacimiento aumentó se mantuvo estable a favor de la mujer hasta mediados de los años noventa. Hasta ese momento la mortalidad masculina era más elevada por factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. Sin embargo, se ha ido reduciendo en los últimos años, 6,8 años de diferencia a favor de la mujer en el año 2000, 6,0 años en el año 2010 y 5,5 años en el año 2020.

En este período se ha mantenido una diferencia apreciable en la incidencia de la mortalidad por sexos, si bien ha descendido la ratio de masculinidad a la defunción (número de defunciones de hombres por cada 100 defunciones de mujeres residentes en España). Así, se ha pasado de 110,3 en el año 2000 a 102,1 en el año 2020.

Gráfico IV.4.2

Brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento (años). España 1991-2020



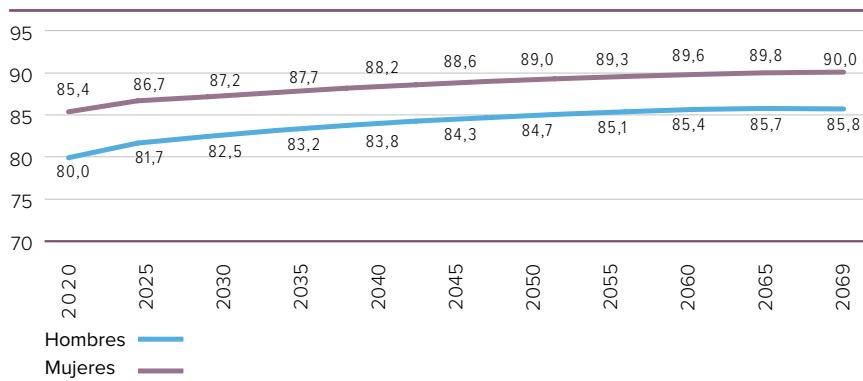
Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE

Las proyecciones actuales de esperanza de vida siguen en aumento, en consonancia con el progreso material y social de España. De tal forma, que para el año 2069 se prevé que la esperanza de vida al nacer sea

de 90 y 85,8 años para mujeres y hombres, respectivamente, con una brecha de género de 4,2 años. Se muestra a continuación la evolución de esperanza de vida por género.

Gráfico IV.4.3

Esperanza de vida al nacimiento (años)²



Fuente: Proyecciones de población. INE

Actualmente, la esperanza de vida al nacimiento en el año 2035 alcanzaría los 83,2 años en los hombres y los 87,7 en las mujeres, lo que supone una ganancia respecto al año 2020 de 3,2 y de 2,3 años, respectivamente.

La comparación de la esperanza de vida en España en 2021 con la de los países de la Unión Europea, según datos de Eurostat, indica que las mujeres en España es el grupo de población más longevo de la UE-27, seguido por Francia, Italia y Suecia; y que los hombres son el quinto grupo más longevo, precedidos por Suecia, Malta, Luxemburgo e Italia.

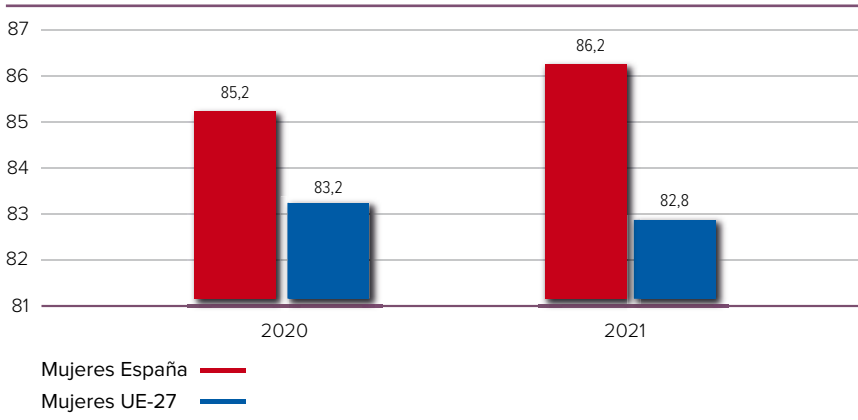
La esperanza de vida es, por tanto, superior en España a la de la UE-27. En el caso de las mujeres, con datos de 2021, se sitúa en 86,2 años a nivel nacional frente a 82,8 años a nivel comunitario. Para los hombres, en España la esperanza de vida al nacer es de 80,3 años en 2021, frente a los 77,2 de la UE-27.³

² Los datos de 2020 difieren de los presentados anteriormente ya que en este gráfico se basan en las proyecciones de población realizadas por el INE antes del cierre del año 2020.

³ Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir de los difundidos por el INE. Los datos ofrecidos para el año 2021 son estimados. Los datos ofrecidos para 2020 son estimados en UE-27, Polonia y Rumanía y provisionales en Francia. No hay datos para determinados países.

Gráfico IV.4.4

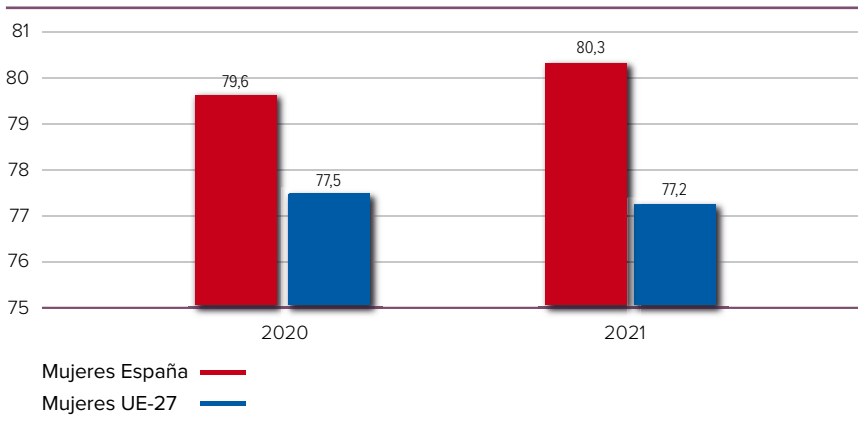
Esperanza de vida al nacer para las mujeres (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021)



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat.

Gráfico IV.4.5

Esperanza de vida al nacer para los hombres (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021)⁴



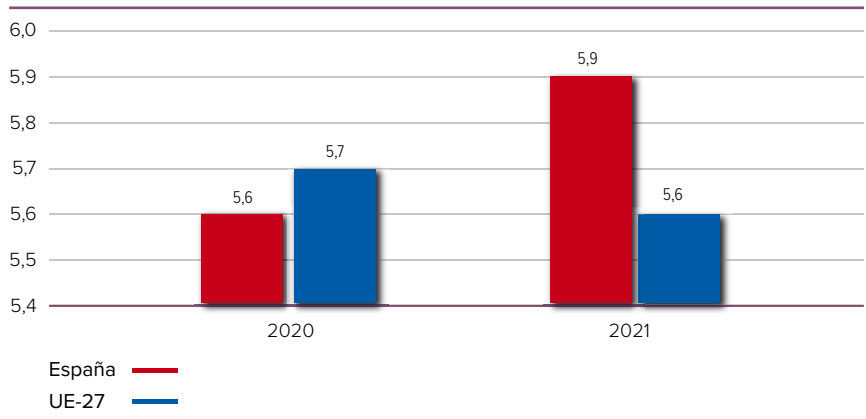
Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat.

La brecha de género en la esperanza de vida es en España ligeramente superior a la de la UE-27 en 2021 (5,9 frente a 5,6 años), según se muestra en el siguiente gráfico.

⁴ Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir de los difundidos por el INE. Los datos ofrecidos para el año 2021 son estimados. Los datos ofrecidos para 2020 son estimados en UE-27, Polonia y Rumanía y provisionales en Francia. No hay datos para determinados países.

Gráfico IV.4.6

Brecha de género en la esperanza de vida al nacer (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021)⁵

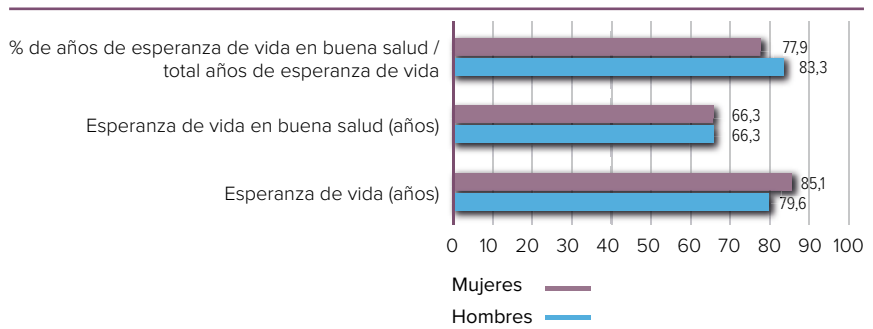


Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat.

Cuando lo que se valora es la esperanza de vida en buena salud, en el año 2020 no hay brecha de género en España, situándose en los 66,3 años tanto para los hombres como para las mujeres.

Gráfico IV.4.7

Años de vida en buena salud al nacer. España. 2020



Fuentes: Tablas de mortalidad. INE. Health status database. Eurostat

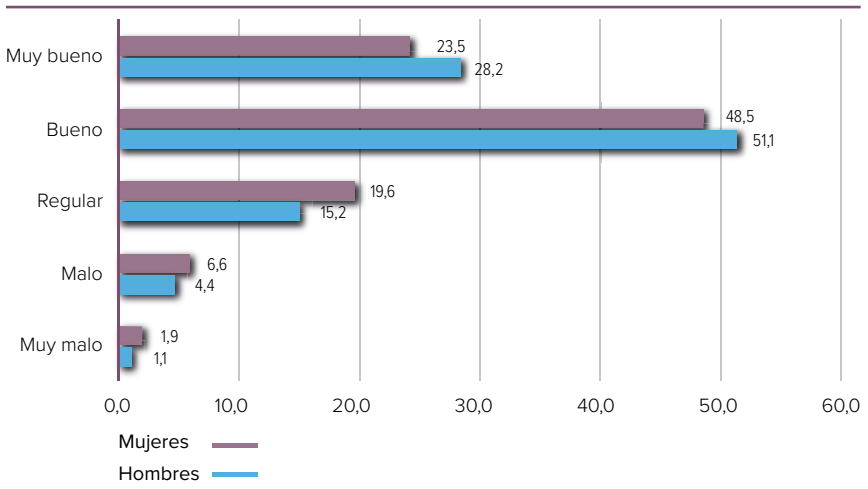
⁵ Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir de los difundidos por el INE. Los datos ofrecidos para el año 2021 son estimados. Los datos ofrecidos para 2020 son estimados en UE-27, Polonia y Rumanía y provisionales en Francia. No hay datos para determinados países.

B) ESTADO DE SALUD

La percepción propia del estado de salud resulta más favorable en la población masculina que en la femenina. De esta forma, el 79,3 por ciento de los hombres entrevistados consideraron su salud como buena o muy buena, frente al 72 por ciento de mujeres, según se muestra a continuación.

Gráfico IV.4.8

Valoración del estado de salud percibido (% del de población). 2020. Población de 15 y más años



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

La percepción de un estado de salud bueno o muy bueno disminuye con la edad tanto en hombres como en mujeres según la Encuesta Europea de Salud en España 2020. En el grupo de 15 a 24 años, un 93,9 por ciento de hombres y un 90,7 por ciento de mujeres perciben su estado de salud como bueno o muy bueno. Estos porcentajes son del 72,2 por ciento de hombres y 67,9 por ciento de mujeres en el grupo de 55 a 64 años. Para edades más avanzadas se acentúa la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que declaran un estado de salud muy bueno o bueno.

Según la situación laboral, en la Encuesta Europea de Salud en España 2020 los porcentajes más altos de valoración positiva del estado de salud (muy bueno, bueno) tanto en hombres como en mujeres corresponden a las personas jubiladas, 93,6 por ciento de hombres y 90,5 por ciento de mujeres. Le siguen las personas que están trabajando (88% de hombres y 82,8% de mujeres).

Una posible causa de la peor percepción del estado de salud por parte de las mujeres puede provenir de la mayor incidencia en este colectivo de enfermedades crónicas, como alergias, artrosis, varices, dolores de espalda (cervicales y lumbares) y ansiedad, mientras que en los varones solo presentan riesgos ligeramente superiores a las mujeres en colesterol y diabetes, como se muestra en la siguiente tabla.

TABLA IV.4.1

Principales enfermedades crónicas o de larga evolución (%). 2020

	Hombres	Mujeres
Tensión alta	19,0	19,1
Colesterol alto	15,5	15,1
Dolor de espalda crónico (lumbar)	10,1	17,1
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo	9,2	12,4
Artrosis (excluyendo artritis)	8,7	19,7
Diabetes	8,2	6,9
Dolor de espalda crónico (cervical)	7,0	15,5
Otras enfermedades del corazón	4,1	4,1
Varices en las piernas	3,7	11,2
Ansiedad crónica	3,5	8,1

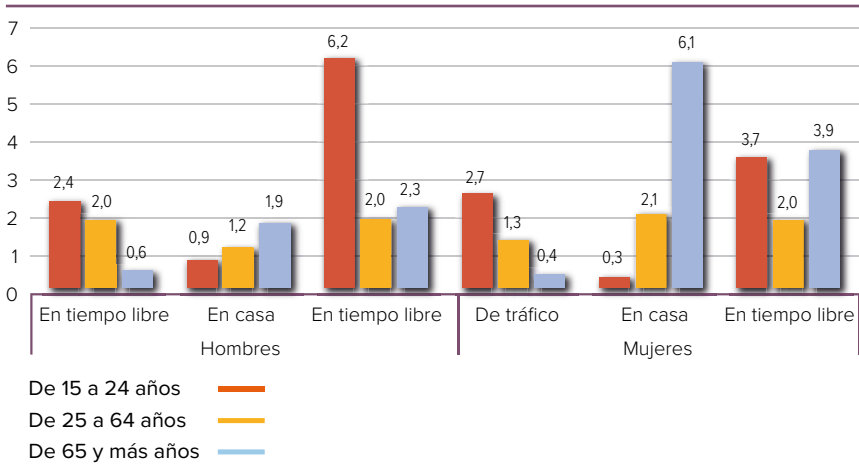
Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

Otra causa adicional puede estar relacionada con las limitaciones que el estado de salud representa en las tareas cotidianas. Según la Encuesta Europea de Salud en España del año 2020, un 80,7 por ciento de hombres y un 74,1 por ciento de mujeres no están limitados para las actividades básicas de la vida cotidiana. Estos porcentajes disminuyen a medida que aumenta la edad, en el grupo de 15 a 24 años un 93,6 por ciento de hombres y un 90,7 por ciento de mujeres no están limitados para las actividades de la vida diaria, mientras que en el grupo de 85 y más años estos porcentajes son del 39,7 por ciento para los hombres y del 21,5 por ciento para las mujeres.

En lo que se refiere a accidentes sufridos por la población, los hombres tienen una tasa superior de accidentes en el grupo de edad de 15 a 24 años, especialmente acaecidos en actividades de tiempo libre, mientras que el colectivo de mujeres de 65 y más años es el que presenta la mayor tasa de accidentes de su sexo, sobre todo los ocurridos en el contexto doméstico.

Gráfico IV.4.9

Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad (% población de 15 y más años). 2020



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

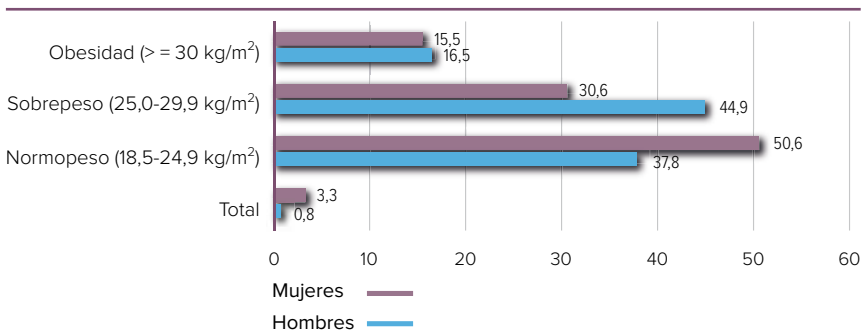
C) DETERMINANTES DE SALUD

La exposición aquí desarrollada necesariamente simplificará los factores determinantes para la salud, ya que estos son muchos y muy variados. No obstante la necesaria simplificación, resulta posible obtener una visión general de estos factores.

Así, un 16,5 por ciento de hombres de 18 y más años y un 15,5 por ciento de mujeres padecen obesidad. Asimismo, un 44,9 por ciento de hombres y un 30,6 por ciento de mujeres padecen sobrepeso.

Gráfico IV.4.10

Índice de masa corporal según grupos de edad (% población de 18 años y más). 2020

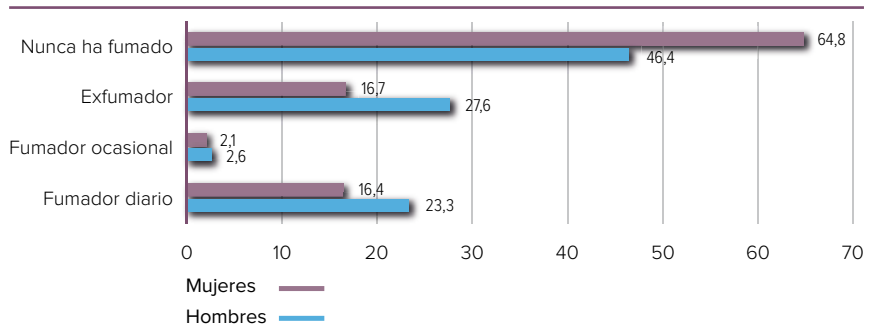


Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

En lo que se refiere a consumo de tabaco, el 23,3 por ciento de los hombres fuman a diario, valor que se reduce al 16,4 por ciento para las mujeres. Asimismo, un 2,1 por ciento de mujeres y un 2,6 por ciento de hombres se declaran fumadores ocasionales.

Gráfico IV.4.11

Consumo de tabaco en 2020 (% población de 15 y más años)

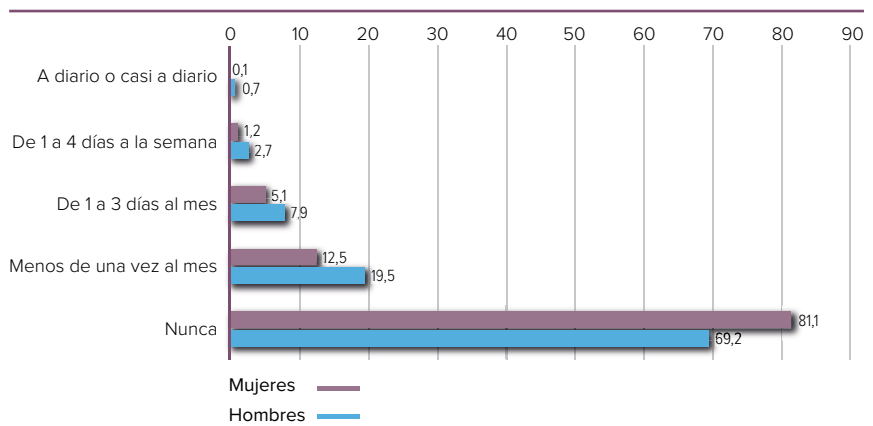


Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

Por lo que se refiere al consumo de alcohol, según la Encuesta Europea de Salud en España 2020, el porcentaje de hombres de 15 y más años que han consumido alcohol en los últimos doce meses es del 74,6 por ciento y el porcentaje de mujeres alcanza el 56,8 por ciento. Si nos referimos al consumo intensivo, el 81,1 por ciento de las mujeres y el 69,2 por ciento de los hombres no lo han hecho en los últimos doce meses.

Gráfico IV.4.12

Frecuencia de consumo intensivo de alcohol en los últimos doce meses (% población de 15 y más años). 2020



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

Por discapacidad se entiende toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que vaya a durar más de 1 año y tenga su origen en una deficiencia.

Las mujeres presentan una tasa de discapacidad por mil habitantes (112,1) significativamente más alta que los hombres (81,2). Si lo que analizamos es por grupo de discapacidad, en mujeres las tasas más altas corresponden a movilidad (68,5 por mil), vida doméstica (57,8) y autocuidado (38,0). En los hombres corresponden a movilidad (38,9 por mil), vida doméstica (31,8) y audición (24,2).

Estas diferencias se incrementan significativamente en edades avanzadas, siendo así el caso que en la población de 90 años o más el número de mujeres con discapacidad es de 772,3 por mil habitantes, y el de hombres de 680,4.

TABLA IV.4.2

Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad (tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años). 2020

	Hombres	Mujeres
Total	81,2	112,1
Movilidad	38,9	68,5
Autocuidado	22,9	38,0
Vida doméstica	31,8	57,8
Audición	24,2	31,0
Visión	18,4	28,6
Comunicación	18,8	23,7
Interacciones y relaciones personales	13,5	13,8
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	13,4	18,2

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020. INE

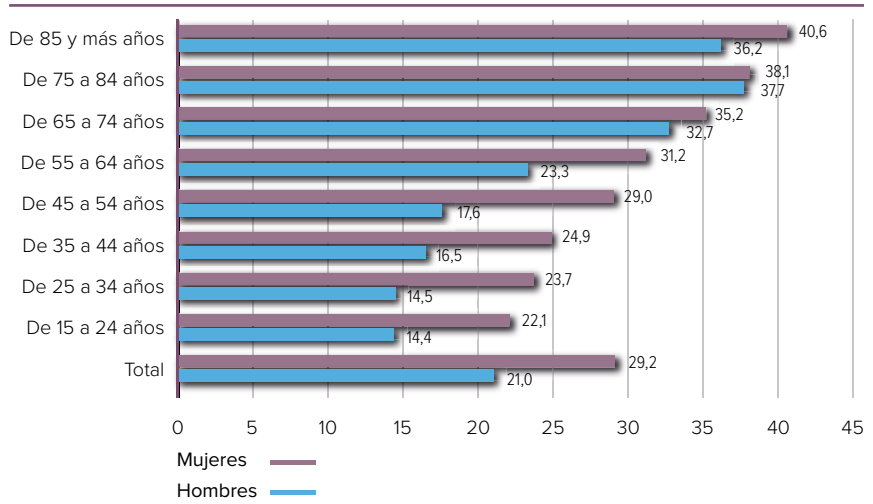
D) SERVICIOS SANITARIOS

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud, las mujeres acuden con mayor frecuencia a consulta del médico de familia. Así, el 29,2 por ciento de las mujeres indican haberlo hecho en las últimas 4 semanas frente al 21,0 por ciento de los hombres. Si el análisis se realiza por grupos de edad, las personas que más acuden al médico son las que tienen 75 años en adelante, con porcentajes en torno al 40 por ciento

tanto en hombres como en mujeres. Por el contrario, los que menos acuden son los pertenecientes al grupo de edad de 15 a 24 años (14,4 por ciento los hombres y 22,1 por ciento las mujeres) y los del grupo de 25 a 34 años (14,5 por ciento los hombres y 23,7 por ciento las mujeres).

Gráfico IV.4.13

Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad (% población). 2020



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS

Las mujeres presentan también un mayor número de altas hospitalarias que los hombres, así como un mayor porcentaje de altas realizadas por urgencia. Los hombres, por el contrario, presentan una mayor edad media en las altas hospitalarias, así como una mayor duración de la estancia en el hospital.

TABLA IV.4.3

Indicadores de morbilidad. 2020

	Hombres	Mujeres
Total de altas hospitalarias	2.055.949	2.197.234
Altas hospitalarias por 100.000 habitantes	8.858	9.099
% altas hospitalarias que ingresaron por urgencias	48	52
Edad media de las altas hospitalarias (años)	59,8	56,6
Estancia media por alta hospitalaria (días)	9,5	8

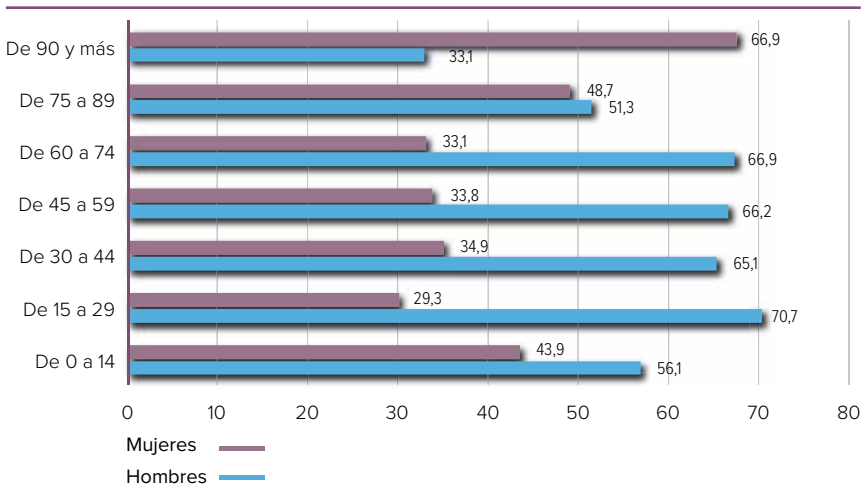
Fuente: Encuesta de morbilidad hospitalaria. INE

E) DEFUNCIONES

Las estadísticas sobre la edad a la que ocurren las defunciones, así como las causas primarias de fallecimiento proporcionan datos relevantes sobre el estado de salud de hombres y mujeres en España. De esta manera, las defunciones de hombres presentan valores muy superiores a las de mujeres en todos los grupos de edad hasta el tramo de 90 años y más, en consonancia con la mayor esperanza de vida de las españolas. En ese tramo de edad, al ser superior el número de mujeres que alcanzan edades avanzadas, la mortalidad femenina supera ampliamente a la masculina, correspondiendo el 66,9 por ciento de las defunciones a mujeres.

Gráfico IV.4.14

Defunciones según grupos de edad (% población), 2020

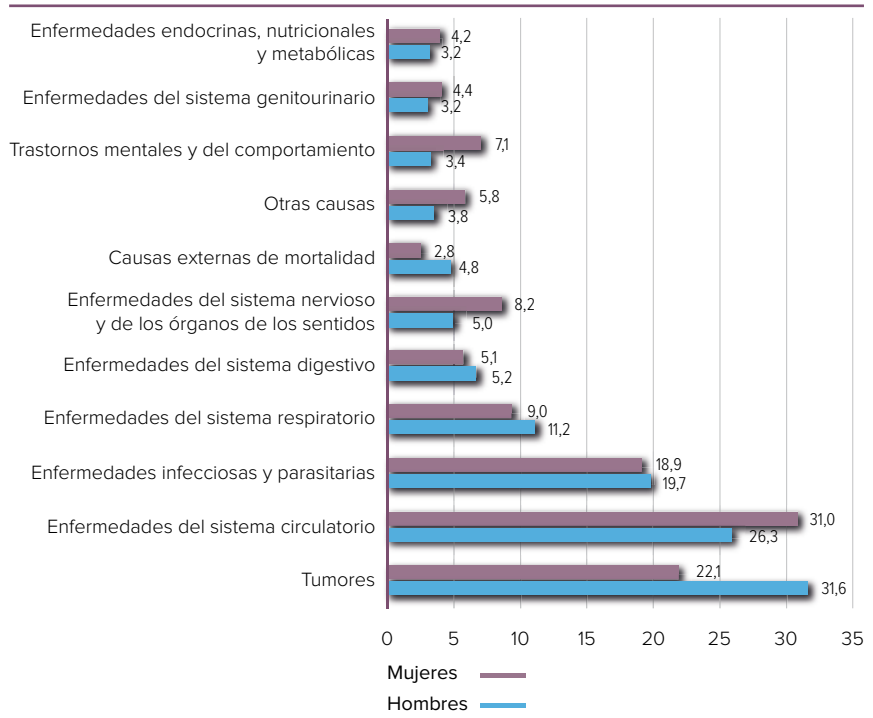


Fuente: Estadística de defunciones según la causa de muerte. INE

Esta información se complementa con la relativa a las causas de muerte, siendo los tumores la causa más importante para los varones y las enfermedades del sistema circulatorio para las mujeres, como queda reflejado en el siguiente gráfico.

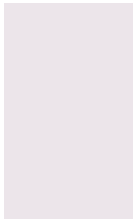
Gráfico IV.4.15

Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2020



Fuente: Estadística de defunciones según la causa de muerte. INE

IV.5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Tradicionalmente, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, ha recaído en las mujeres. Esto ha supuesto, innegablemente, un impedimento para su acceso al mercado laboral o para su promoción profesional, con un claro impacto pernicioso sobre su independencia económica.

La igualdad en este ámbito conlleva un reparto equilibrado de dichas tareas y que la decisión sobre qué miembro de la pareja/familia se hace cargo de las mismas sea libre y basada en motivaciones objetivas no relacionadas con el sexo.

Conocer si se avanza en la consecución de esta igualdad de género requiere analizar los motivos tras la inactividad o el trabajo parcial de las mujeres, así como las actividades realizadas en el tiempo no destinado al trabajo.

Desafortunadamente, los datos nos muestran que a día de hoy las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y cuidado de familiares. Es por ello que sigue siendo necesaria la puesta en marcha y refuerzo de políticas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y profesional, como la mejora del acceso a la educación infantil de 0 a 3 años, ya sea a través de más guarderías públicas y/o ayudas económicas, y el impulso de los servicios de atención a la dependencia.

A) SITUACIÓN LABORAL Y CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

Como ya se ha comentado anteriormente, el trabajo a tiempo parcial es una fuente de flexibilidad que permite conciliar la vida laboral y personal. Pero no siempre es suficiente, y la falta de infraestructuras y servicio para el cuidado de los niños y otras personas dependientes impide a las mujeres, en particular, desarrollar su pleno potencial en el mercado de trabajo.

Así, el análisis de la proporción de las personas ocupadas a tiempo parcial, personas paradas o personas inactivas que lo son para ocuparse las responsabilidades domésticas y familiares desde una perspectiva de género adquiere una especial relevancia para analizar el grado de igualdad alcanzado en este ámbito.

Ya se ha analizado en el apartado relativo al mercado de trabajo que en 2021 el 16,2 por ciento de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial eligieron esta modalidad de empleo para dedicarse al cuidado de niños y niñas y/o personas dependientes, frente al 2,7 por ciento de los hombres.

Si realizamos el análisis en función del número de hijos, se observa cómo en las situaciones en las que hay hijos, la brecha de género, es decir, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres ocupados a tiempo parcial, se amplía y es más grande cuanto mayor es el número de hijos. Es significativo que, en este caso, la brecha de género en España es inferior a la brecha media de la UE, para cada una de las situaciones analizadas.

TABLA IV.5.1

Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos en 2020
(% de ocupados de 25 a 54 años). España y UE-27

	España	UE-27
Sin hijos		
Hombres	8,3	8,2
Mujeres	18,5	20,9
Brecha	10,2	12,7
1 hijo		
Hombres	4,1	5,2
Mujeres	24,3	28,9
Brecha	20,2	23,7
2 hijos		
Hombres	3,5	4,5
Mujeres	25,6	34,6
Brecha	22,1	30,1
3 hijos o más		
Hombres	4,8	6,6
Mujeres	25,1	40,5
Brecha	20,3	33,9

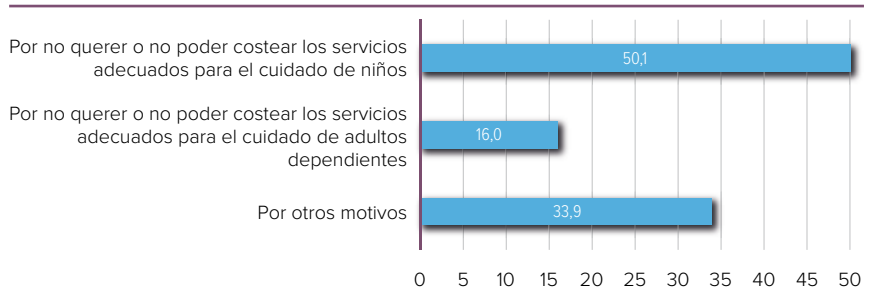
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Por tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos. En España en 2020 los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos son los siguientes: persona adulta viviendo en pareja con hijos (25,4 por ciento), una única persona adulta con hijos (19,8 por ciento), persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (24,1 por ciento).

El porcentaje más alto en el año 2020 de ocupados a tiempo parcial en España corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (25,4%) y en hombres a adulto sin hijos (8,4%).

Gráfico IV.5.1

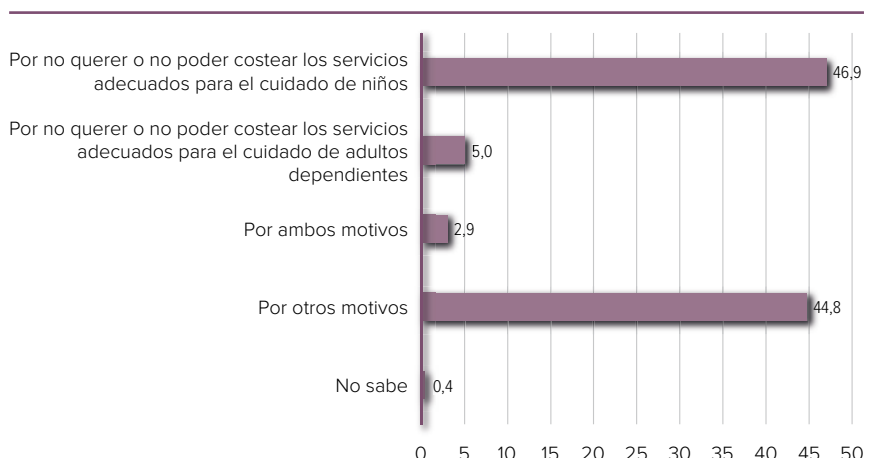
Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%).
Hombres. 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

Gráfico IV.5.2

Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Mujeres. 2020



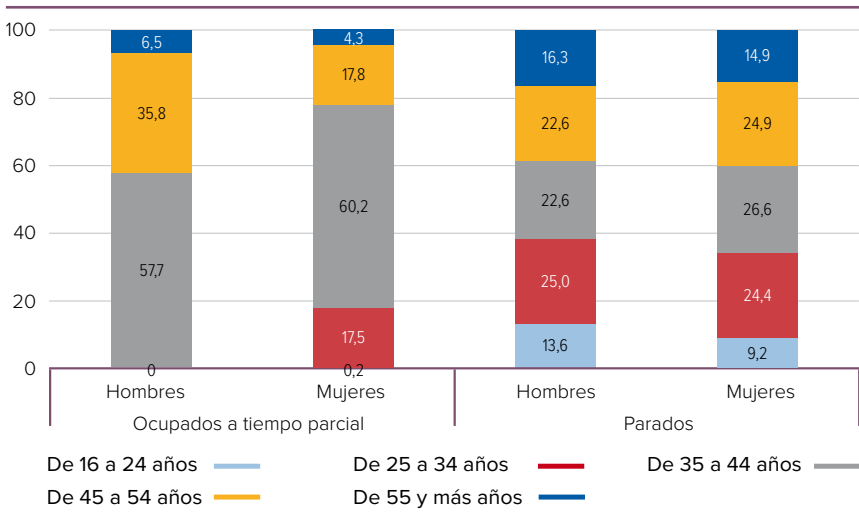
Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

En este contexto, resulta también de gran interés conocer los motivos que han respaldado la decisión de trabajar a tiempo parcial para cuidar familiares dependientes, ya que permitirá discernir en qué medida se requiere la intervención de los poderes públicos y en qué aspectos debe centrarse la misma.

En el año 2020, un 46,9% de mujeres alega para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes el no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos, un 5,0% alega el no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 2,9% alega ambos motivos. El 50,1% de los hombres alega la razón de no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Un 16,0% de hombres alega no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 33,9% alega otros motivos.

Gráfico IV.5.3

Ocupados a tiempo parcial y parados porque cuidan de personas dependientes por grupos de edad (%). 2020



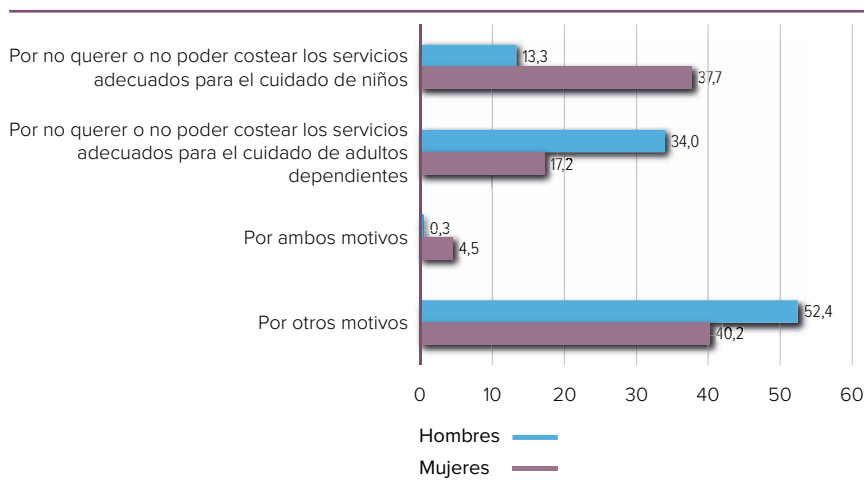
Según grupos de edad, en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 60,2% de mujeres y un 57,7% de hombres.

En cuanto a las personas paradas, en el año 2020, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un

26,6% y el porcentaje más alto de hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años con un 25,0%.

Gráfico IV.5.4

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%). 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

Por último, llama la atención en cuanto a las personas inactivas, que en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 31,4% de mujeres y un 30,0% de hombres.

B) TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO

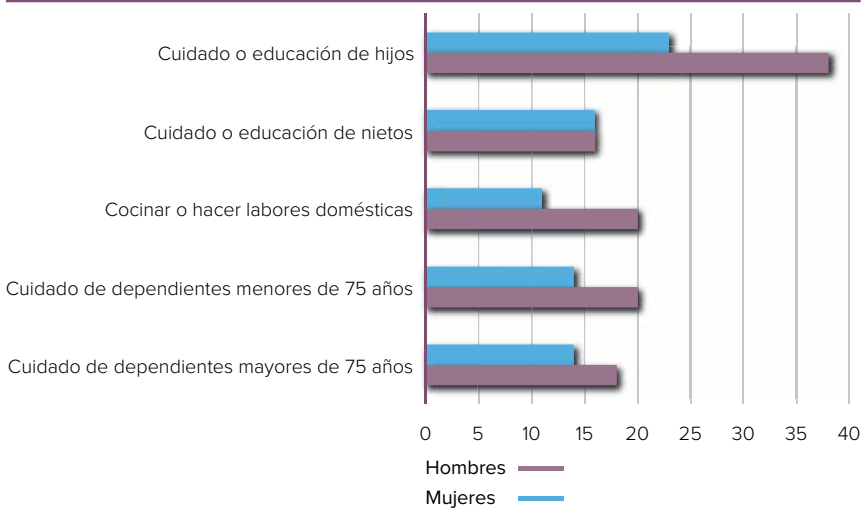
Otro indicador relevante para valorar la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativo al reparto de las tareas domésticas, y cuidado de personas dependientes, es la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado, haciendo hincapié en el análisis de las actividades que se realizan en ese tiempo de trabajo no remunerado. Esas actividades pueden ser el cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, recibir un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales y actividades de voluntariado o caritativas.

A través del análisis de la Encuesta de Condiciones de Vida cuya última edición es de 2016 (se realiza con carácter cuatrienal), observamos que

en el año 2016 el porcentaje de mujeres de 18 y más años que dedican al menos varios días a la semana al cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidados de familiares, vecinos o amigos con discapacidad es superior en todos los casos al porcentaje de hombres de 18 y más años que realizan estas mismas tareas. El porcentaje de hombres y mujeres que dedican al menos varios días a la semana al cuidado o educación de nietos es muy similar, 32% de mujeres y un 33% de hombres.

Gráfico IV.5.5

Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España. 2016



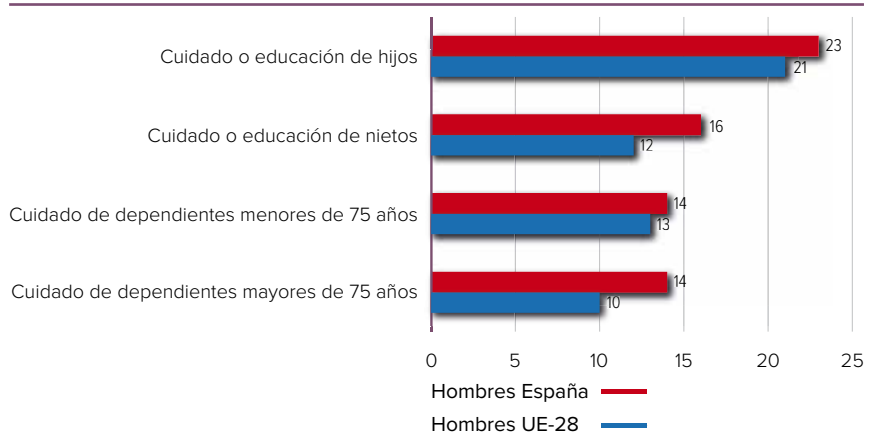
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

Si comparamos el número de horas que dedican mujeres y hombres en España con el número de horas de nuestros socios comunitarios observamos que, para ambos géneros, el número de horas dedicadas en España es siempre igual o superior al dedicado en la UE-28.

Por otra parte, del análisis de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo y cuya última edición disponible data de 2015 (se elabora cada 5 años), obtenemos el número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo principal, a un segundo empleo, a las actividades de trabajo no remunerado (cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales, actividades de voluntariado o caritativas) y al desplazamiento desde casa al trabajo y del trabajo a casa. Se proporciona información por sexo, tipo de jornada, tener hijos o no, y según si la pareja trabaja o no.

Gráfico IV.5.6

Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016

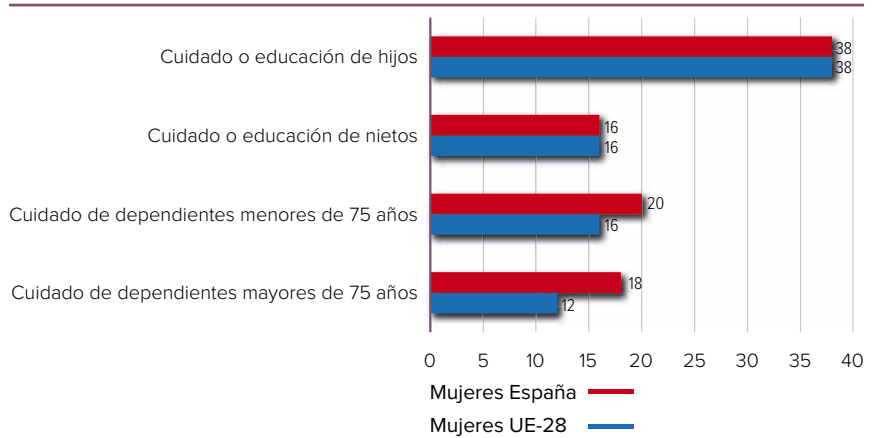


Nota: Para la realización de este gráfico se ha utilizado una magnitud de análisis (UE-28) diferente a las utilizada en el resto del informe (UE-27) por no constar datos para la UE-27 en la fuente de información. La diferencia entre ambas magnitudes es la salida del Reino Unido del club comunitario («Brexit»), la cual se hizo efectiva el 1 de febrero de 2020. Así, la magnitud UE-28 incluye los datos relativos a Reino Unido.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

Gráfico IV.5.7

Horas semanales de las mujeres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016



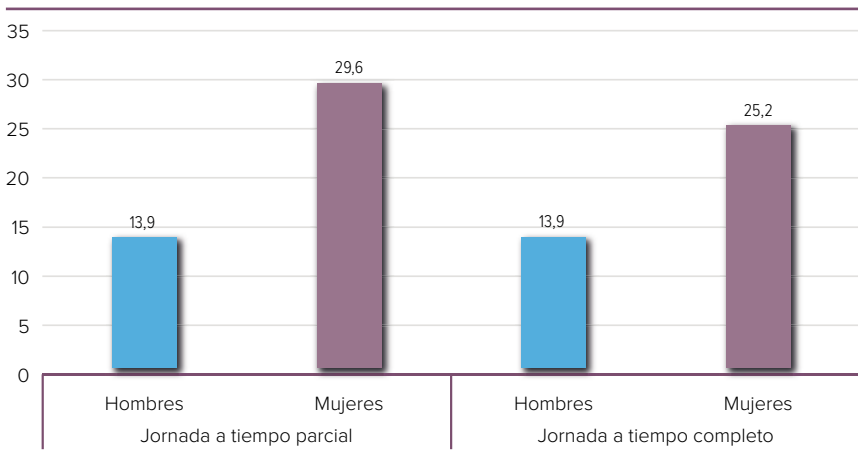
Nota: Para la realización de este gráfico se ha utilizado una magnitud de análisis (UE-28) diferente a las utilizada en el resto del informe (UE-27) por no constar datos para la UE-27 en la fuente de información. La diferencia entre ambas magnitudes es la salida del Reino Unido del club comunitario («Brexit»), la cual se hizo efectiva el 1 de febrero de 2020. Así, la magnitud UE-28 incluye los datos relativos a Reino Unido.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

Dicha información muestra que las mujeres dedican casi el doble de horas a la semana que los hombres a realizar trabajos no remunerados. Esta diferencia es mayor en el caso de trabajar a jornada parcial. Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (unas 14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa, mientras que las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (de 25 a casi 30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Gráfico IV.5.8

Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015

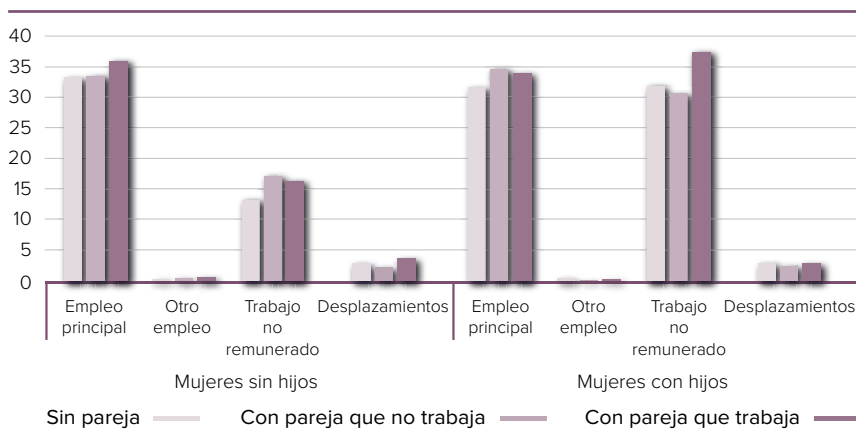


Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

Adquiere una especial importancia el análisis de las horas dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por sexo en función del tipo de hogar, es decir, cuando existe pareja y/o hijos. Mientras que los hombres con pareja que trabaja y sin hijos dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres en idénticas circunstancias dedican 16,4 horas semanales. La presencia de hijos conlleva un incremento de las horas dedicadas a actividades de trabajo no remunerado, tanto para hombres como para mujeres, pero sigue existiendo una significativa brecha de género. Frente a las 20,8 horas a la semana que dedican a actividades de trabajo no remunerado los hombres con pareja que trabaja y con hijos, las mujeres en idénticas circunstancias dedican 37,5 horas semanales.

Gráfico IV.5.9

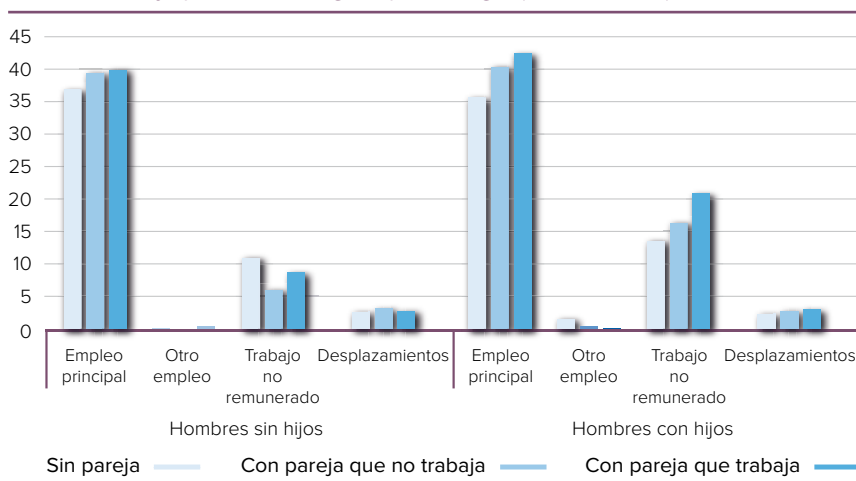
Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Mujeres



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

Gráfico IV.5.10

Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Hombres



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

La siguiente tabla muestra la frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado, siendo la unidad el porcentaje de ocupados. En la misma, se observa cierto desequilibrio en el reparto por sexos de dichas tareas.

Un 77,5% de mujeres trabajadoras realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas, frente a un 32,9% de hombres trabaja-

dores. En el caso de actividades de cuidado y educación de hijos o nietos, los porcentajes se sitúan en el 47,4% de mujeres trabajadoras y el 31,5% de hombres trabajadores. Un 15,4% de hombres y un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas domésticas.

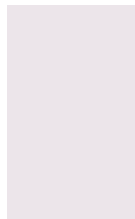
TABLA IV.5.2

Frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% de ocupados). Año 2015

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Otros
Hombres						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
Mujeres						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

IV.6 CIENCIA Y TECNOLOGÍA



A) RECURSOS HUMANOS

La ciencia y la tecnología es realizada en último término por las mujeres y los hombres que se dedican a este campo profesional. Dado el alto nivel de especialización requerido, es requisito imprescindible contar con las cualificaciones académicas que permitan su desempeño con éxito. Por consiguiente, los indicadores de formación humana son cruciales a la hora de actuar sobre la brecha de género.

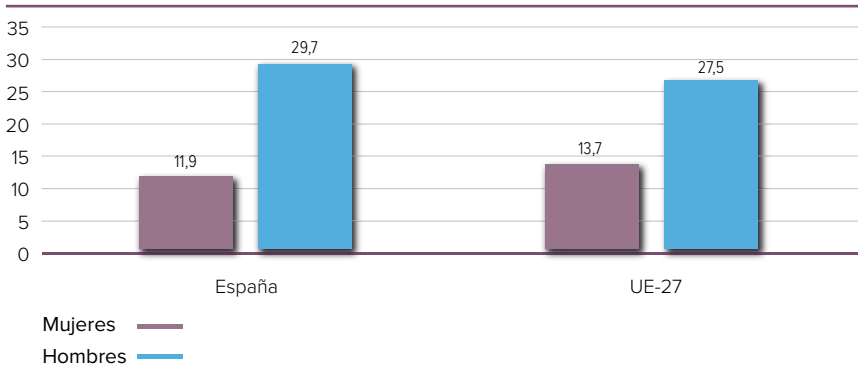
En España, por cada 1.000 habitantes en la franja de edad entre 20 y 29 años, se graduaron en 2019 en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción un total de 11,9 mujeres y 29,7 hombres, lo que indica una diferencia importante en preferencias profesionales según sexo.

Cuando se comparan estas tasas con las equivalentes para la Unión Europea (UE-27) se observa una situación parecida en los países de nuestro entorno. No obstante, hay una menor proporción de graduadas en España frente a la media comunitaria (11,9 frente a 13,7), y una mayor proporción de graduados varones en nuestro país frente a la media comunitaria (29,7 frente a 27,5) según muestra el siguiente gráfico.

Si bien el número total de graduados resulta muy desfavorable para las mujeres, esa diferencia no se traslada a la distribución por género de recursos humanos dedicados a ciencia y tecnología, favorable a las mujeres en todos los rangos de edad, siendo la proporción más elevada en la franja de 25 a 34 años (58,9 por ciento de mujeres).

Gráfico IV.6.1

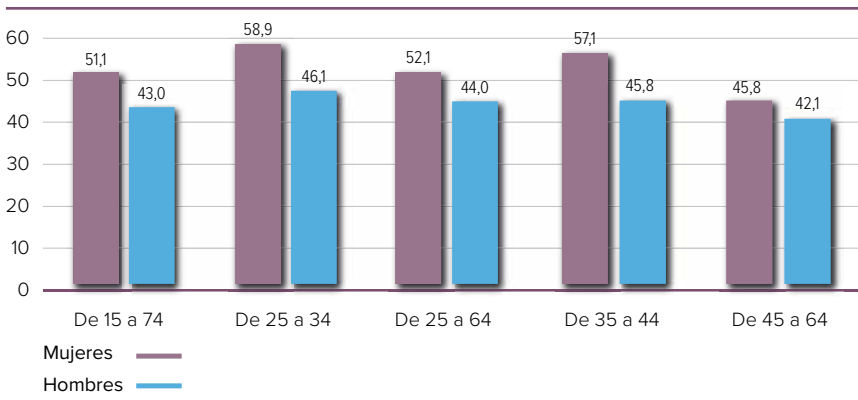
Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE-27 (1.000 personas de 20 a 29 años). 2019



Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat

Gráfico IV.6.2

Recursos humanos en ciencia y tecnología por grupos de edad (% de población activa). España. 2020



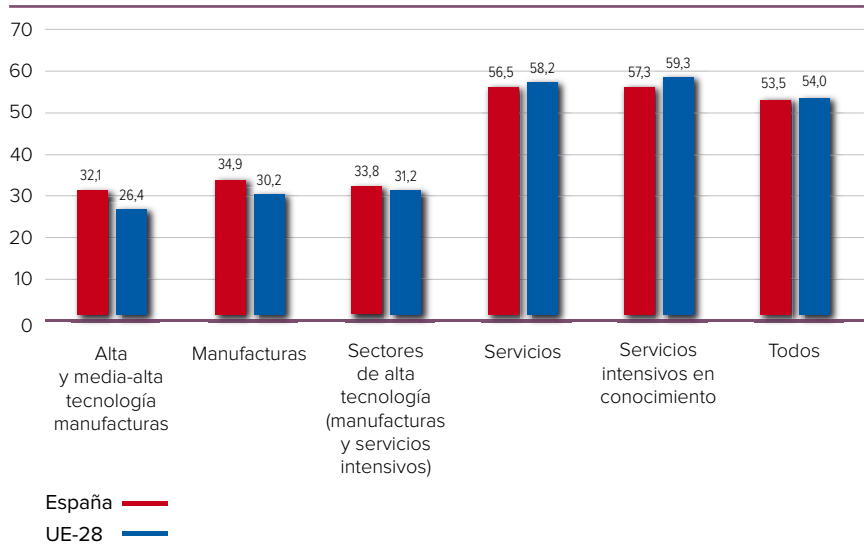
Fuente: Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología. Eurostat Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat

Realizando un análisis de los datos en función de los distintos sectores, podemos observar como las tasas más altas de ocupación femenina se encuentran en servicios intensivos en conocimiento, frente a las más bajas que se dan en alta y media-alta tecnología manufacturas. El gráfico muestra también la comparativa con la Unión Europea.

En relación a las investigadoras, en equivalencia a jornada completa, la participación femenina más alta en el total de personal empleado en I+D, según los datos del año 2020, corresponde a las instituciones privadas sin fines de lucro (50,8 por ciento de mujeres) y la participación más baja a las empresas (31,7 por ciento).

Gráfico IV.6.3

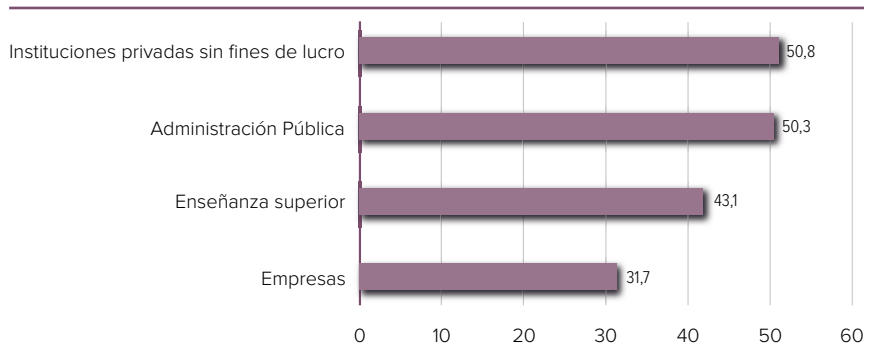
Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-27 (%). 2020



Fuente: Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología. Eurostat

Gráfico IV.6.4

Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución (%). 2020



Fuente: Estadística sobre actividades de I+D. INE

B) INTERNET

A continuación, se analiza la brecha de género en el consumo de tecnología, en este caso sintetizado a través del uso de internet.

Así, en el año 2021 en España, el 91,8 por ciento de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet de manera frecuente (al menos una vez por semana en los últimos tres meses). Es ligeramente superior el

porcentaje de mujeres (91,9 por ciento) usuarias frecuentes de Internet al de hombres (91,7 por ciento).

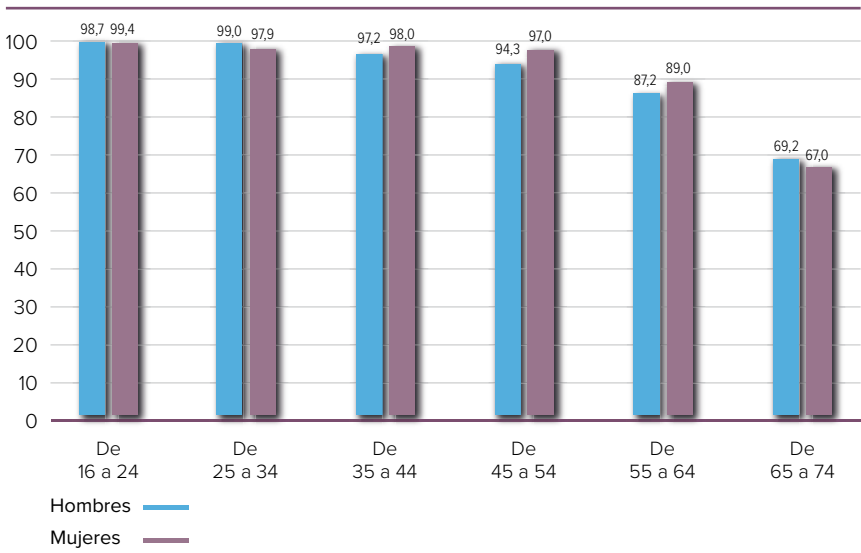
Los porcentajes más altos de usuarios frecuentes de Internet corresponden a las personas jóvenes, un 99,0 por ciento de los hombres de 25 a 34 años y un 99,4 por ciento de las mujeres de 16 a 24 años son usuarios frecuentes de Internet.

Al aumentar la edad descende el uso de Internet de manera frecuente tanto en hombres como en mujeres. El porcentaje más bajo corresponde al grupo de edad de 65 a 74 años. Así, un 69,2 por ciento de los hombres y un 67,0 por ciento de las mujeres de esa franja de edad utilizan Internet de manera frecuente.

El análisis por franjas de edad refleja una brecha digital que se observa, con poca diferencia, en la población de ambos géneros.

Gráfico IV.6.5

Población que ha usado internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad (% de población de 16 a 74 años). 2021



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INE

Una situación similar se observa cuando se discrimina por nivel de estudios, ya que a partir de la Enseñanza Secundaria el uso frecuente de internet se vuelve casi universal en ambos géneros, reduciéndose significativamente para otros niveles formativos.

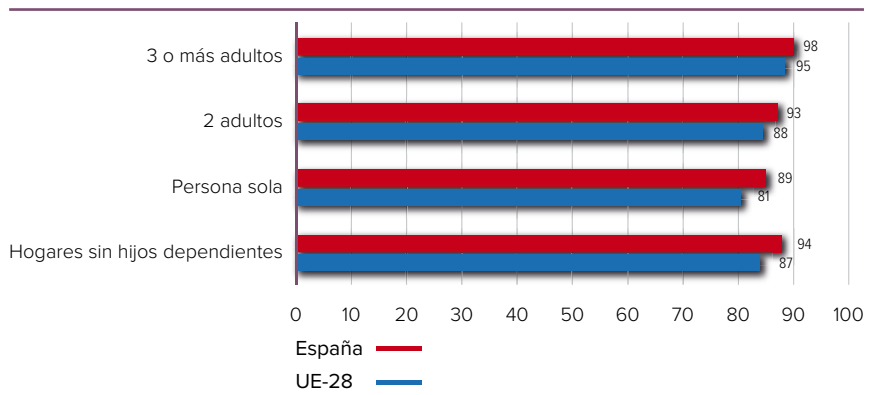
A medida que se eleva el nivel de estudios aumenta el porcentaje de usuarios frecuentes de Internet tanto en hombres como en mujeres. Así,

en el nivel de estudios de doctorado universitario un 100 por cien de hombres y de mujeres (de 16 a 74 años) son usuarios frecuentes de Internet. Por su parte, la brecha de género más alta según nivel de estudios en el uso frecuente de Internet corresponde al nivel de estudios de analfabetos y primaria incompleta con un valor de 6,0 puntos a favor de las mujeres.

En relación a las cifras sobre acceso, el 95 por ciento de los hogares tenía acceso a Internet en el año 2020. En los hogares con hijos dependientes los porcentajes son más elevados, entre el 99 y el 100 por cien en todos los tipos de hogares.

Gráfico IV.6.6

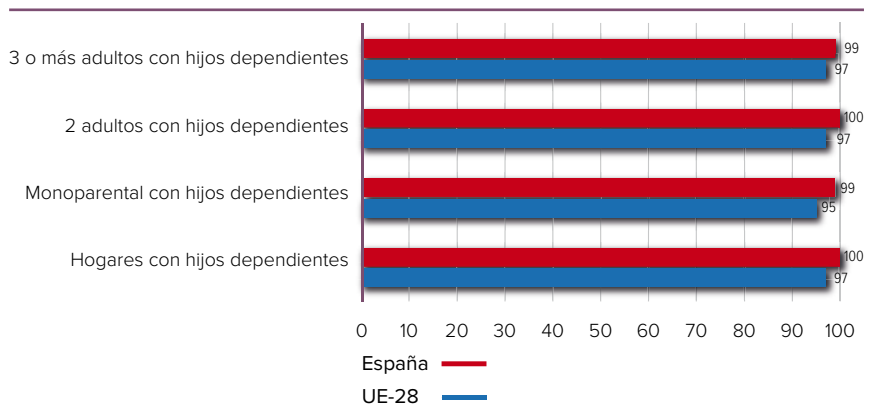
Hogares sin hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-27. 2020



Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat

Gráfico IV.6.7

Hogares con hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-27. 2020



Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat

En la UE-27, en el año 2020, el 89 por ciento de los hogares tenían Internet. En los hogares con hijos los porcentajes son superiores, y los más elevados son un 97 por ciento en los formados por 2 adultos con hijos dependientes y en los formados por 3 o más adultos con hijos dependientes.

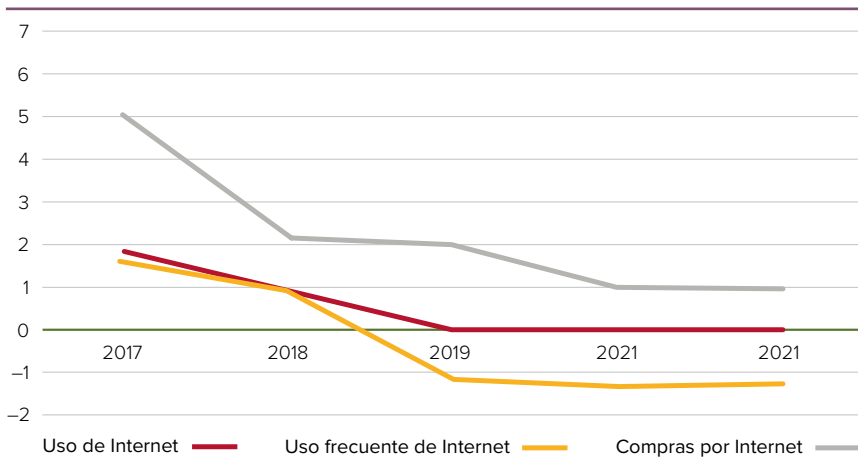
C) BRECHA DIGITAL

Este apartado tiene en cuenta una variable compuesta definida a través de tres variables básicas: uso de internet, uso frecuente de internet y compras por internet.

La brecha digital de género se ha mantenido constante en el año 2021 respecto al año 2020. Así, tal y como ocurría el año anterior, no se observa brecha de género en el uso de internet y es negativa y a favor de la mujer cuando lo que se mide es su uso frecuente. Por el contrario, existe una brecha de 0,9 puntos en las compras por internet a favor de los hombres.

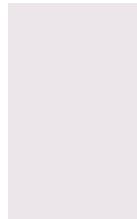
Gráfico IV.6.8

Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC), puntos porcentuales



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE

IV.7 DELITO Y VIOLENCIA

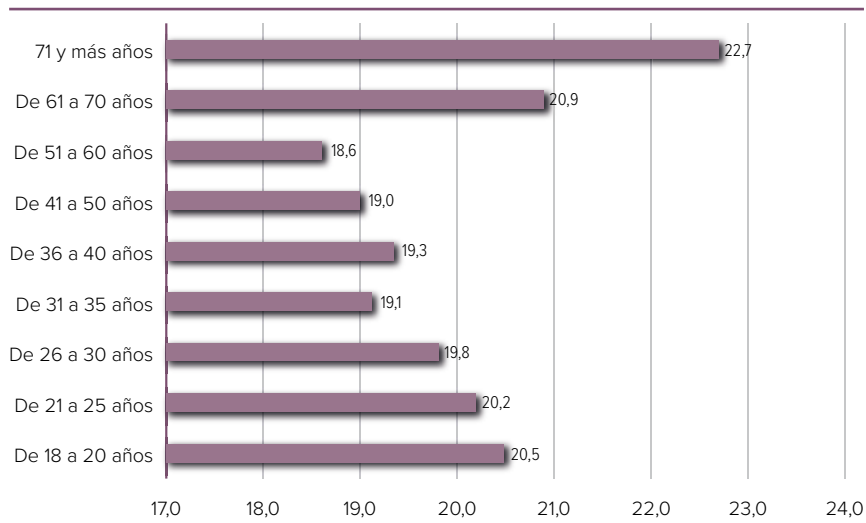


A) PERSONAS CONDENADAS

El 19,5 por ciento de las personas condenadas por algún tipo de delito en España fueron mujeres, según datos correspondientes a 2020. Esta proporción ha bajado respecto al año anterior (20,64 por ciento). El grupo de edad más frecuente entre las personas condenadas fue el de 41 a 50 años, con 48.657 condenados. Las mujeres condenadas en este grupo de edad suponen un 19,0 por ciento.

Gráfico IV.7.1

Mujeres condenadas por edad (%). 2020



Fuente: Estadística de condenados 2020. Explotación del INE del Registro Central de Penados

No obstante, si analizamos la proporción de mujeres condenadas en cada grupo de edad, observamos que la mayor representatividad feme-

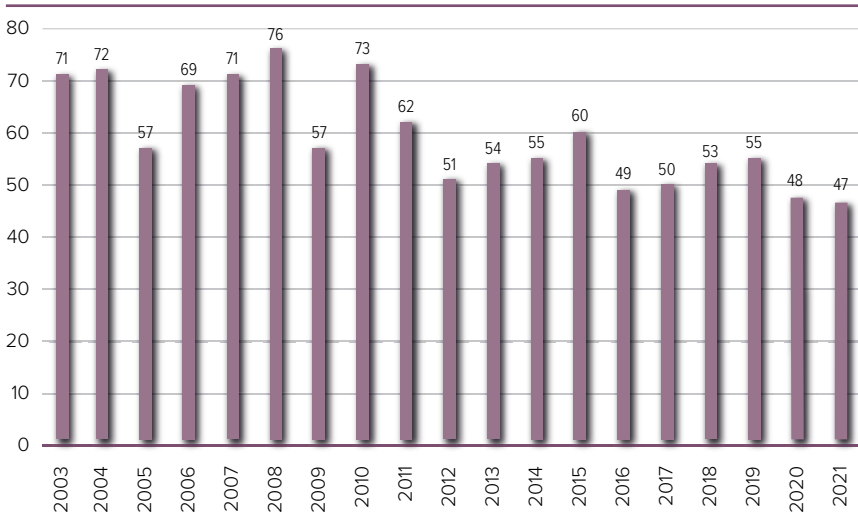
nina se encuentra en el tramo de más edad (de 71 años en adelante), con un 22,7 por ciento de mujeres condenadas en esta franja. Por el contrario, es en el grupo de edad de 51 a 60 años donde las mujeres cuentan con la menor proporción de condenas (un 18,6 por ciento), tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

B) VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es el que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y se ejerce por parte de quienes son y han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.⁶

Gráfico IV.7.2

Número de mujeres víctimas mortales por violencia de género (2003-2021).



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

⁶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Definiciones contenidas en su artículo 1 «Objeto de la Ley».

La Ley Integral regula, por tanto, la violencia ejercida contra una mujer por un hombre que es o ha sido su pareja. La violencia de género afecta a mujeres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico u opción religiosa.

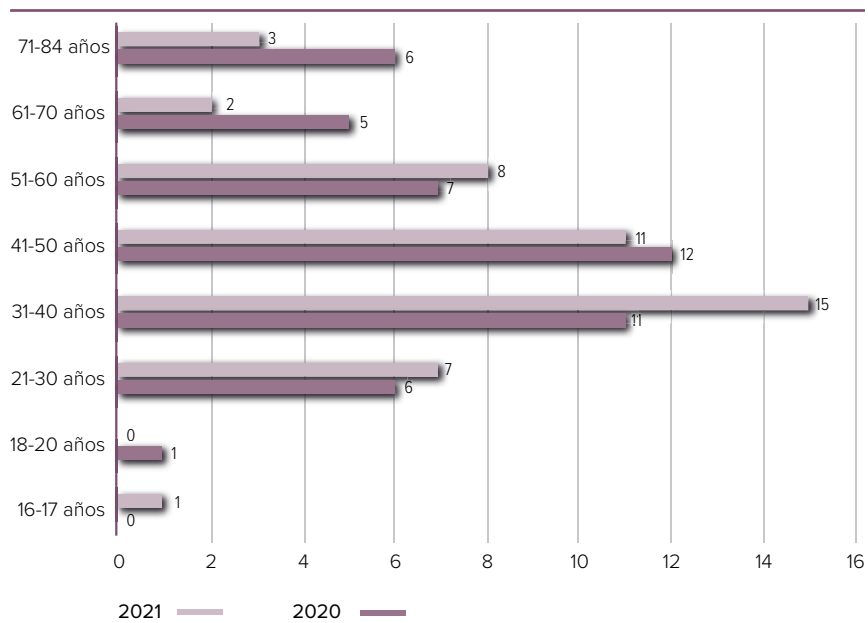
Según se desprende del gráfico anterior, en 2021 murieron a manos de sus parejas o exparejas 47 mujeres. De ellas, sólo 9 de las víctimas mortales habían denunciado a su agresor.

Si tenemos en cuenta la edad de las víctimas, podemos identificar que el tramo de edad en el que más víctimas hubo en el año 2021 es el comprendido entre mujeres de 31 a 40 años, habiéndose producido un aumento respecto al año anterior. También se ha producido un aumento de las víctimas en los tramos de edad de 51 a 60 años, 21 a 30 años y 16 a 17 años.

En el año 2022 han muerto 29 mujeres víctimas de violencia de género (datos actualizados a 17 de agosto de 2022).

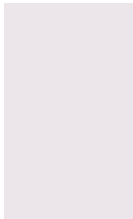
Gráfico IV.7.3

Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2020-2021



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

IV.8 PODER Y TOMA DE DECISIÓN



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.⁷

Los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada entre ambos sexos son muy reducidos, existiendo una gran variabilidad según el órgano político considerado, con una representatividad de la mujer muy reducida en algunos órganos constitucionales y equilibrada en las asambleas autonómicas. Asimismo, la presencia de mujeres sigue siendo muy minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia, así como en las reales academias.

A) PARTICIPACIÓN POLÍTICA, MUJERES EN EL GOBIERNO

En diciembre de 2021, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos descendió ligeramente respecto del año anterior, situándose en un 46,5%, frente al 47,5% de 2020.

Por lo que se refiere a la participación de mujeres en el Gobierno, hay que indicar que tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019 se formó un Gobierno de coalición del Partido Socialista Obrero Español y Unidas Podemos, en el que 11 carteras ministeriales eran ocupadas por mujeres, lo que representaba una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 47,8%.

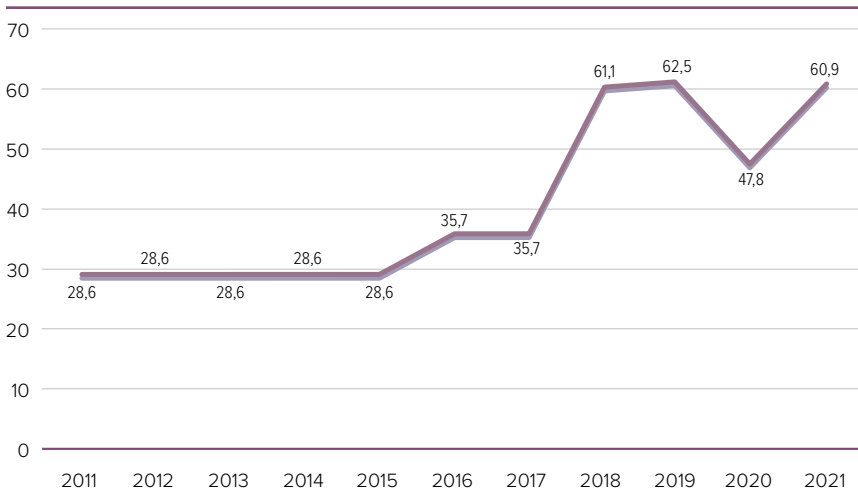
Tras la remodelación del Gabinete producida julio de 2021, hay 14 Ministerios y Vicepresidencias ocupadas por mujeres de un total de 23 componentes del Consejo de Ministros, lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 60,9%.

⁷ Disposición adicional primera de la Ley Orgánica, relativa a la «Presencia o composición equilibrada».

Las carteras ministeriales que tienen una mujer al frente son las siguientes:

- Vicepresidencia primera y Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
- Vicepresidencia segunda y Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Vicepresidencia tercera y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Ministerio de Política Territorial y Portavoz del Gobierno.
- Ministerio de Sanidad.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Ministerio de Igualdad.

Gráfico IV.8.1
Mujeres en el Gobierno (%). 2011-2021



Nota: Los datos se recogen con motivo de cada remodelación del gabinete y quedan referidos a la composición del Gobierno en diciembre de cada año. A 31/12/2019 sólo 16 Ministros (Meritxell Batet es Presidenta del Congreso y Josep Borrell es el Alto Representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad Común y vicepresidenta de la Comisión Europea)

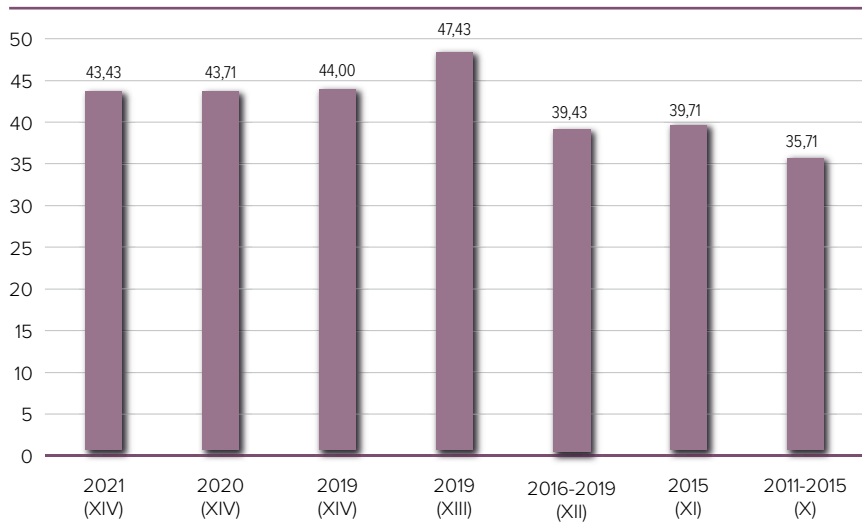
Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos publicados en la web del Gobierno de España

B) MUJERES EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y EN EL SENADO

Tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019 (XIV legislatura), el porcentaje de mujeres electas en el Congreso de los Diputados fue del 44%, más de cuatro puntos por encima de las elecciones de 2016 (XII legislatura), en las que el porcentaje fue del 39,4%⁸.

Gráfico IV.8.2

Mujeres en el Congreso de los Diputados por periodo y legislatura (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de la información publicada en el BOE de 30 de mayo de 2019 y en la página web del Congreso de los Diputados el día 7 de junio de 2019, de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior (Ministerio del Interior) y a partir de la información de la composición de la cámara publicada en la página web del Congreso de los Diputados el día 19 de enero de 2016.

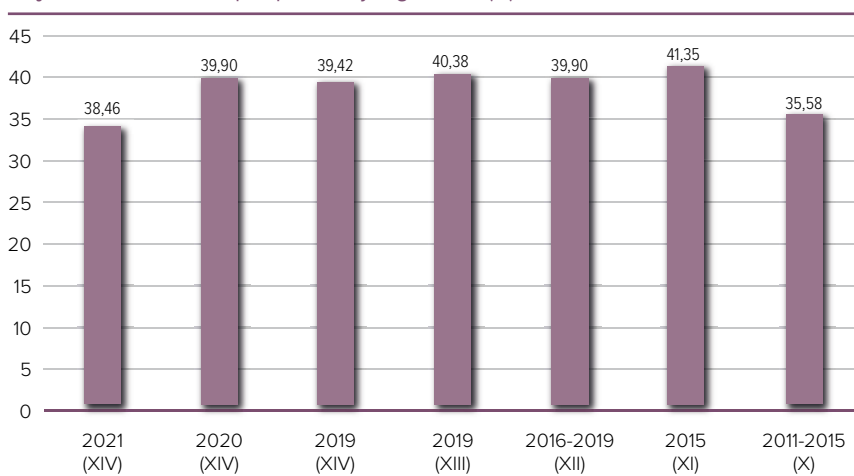
La mayoría de los partidos políticos alcanzaron en 2021 una presencia equilibrada a excepción de Vox (28,85 por ciento) y el PNV (33,33 por ciento).

Por lo que se refiere al Senado, el porcentaje de senadoras electas en el año 2021 fue del 38,46 por ciento. Respecto a la distribución de las mujeres en las distintas formaciones políticas, los porcentajes de mujeres varían entre el 30,95 por ciento del Partido Popular al 66,7 por ciento del PNV.

⁸ La comparación se realiza con la XII legislatura, ya que la XIII duró solo unos meses desde su composición como resultado de las elecciones del 28 de abril del 2019 hasta su disolución por la repetición electoral en noviembre de ese año, al no haberse investido un Presidente del Gobierno.

Gráfico IV.8.3

Mujeres en el Senado por periodo y legislatura (%)



Nota: Únicamente se incluyen las senadoras electas. No se incluyen las senadoras designadas por los Parlamentos Autonómicos.

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de la información publicada en el BOE de 2 de diciembre de 2019 y en la página web del Senado de España el día 7 de junio de 2019 y a partir de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior. Ministerio del Interior.

C) MUJERES EN LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS Y EN EL PARLAMENTO EUROPEO

Aunque el porcentaje medio de mujeres en los parlamentos autonómicos está prácticamente por debajo del cincuenta por ciento en casi todas las Comunidades Autónomas, desde 2007 dicho porcentaje supera el cuarenta por ciento que la Ley de Igualdad señala como composición equilibrada.

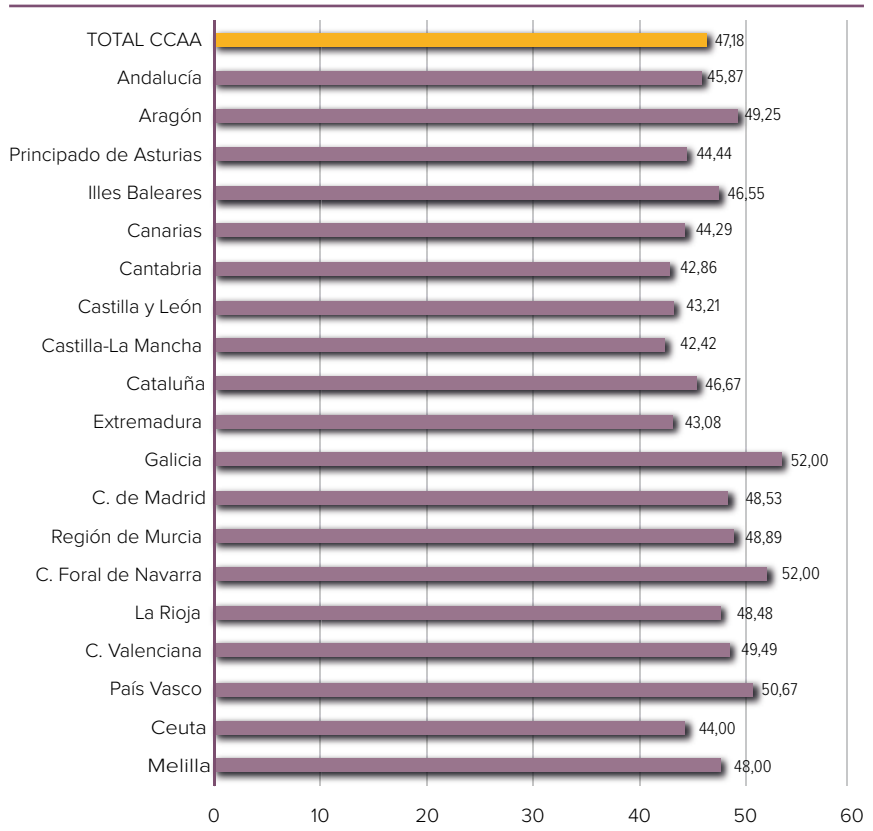
Tras las elecciones autonómicas celebradas en Cataluña y en la Comunidad de Madrid en el año 2021, el porcentaje medio de mujeres en el conjunto de parlamentos autonómicos es del 47,2%. Todas las Comunidades Autónomas cuentan con una participación de mujeres en sus parlamentos superior al 40%. País Vasco, Navarra y Galicia son las tres Comunidades Autónomas que superan el 50% de participación femenina.

Por lo que se refiere al Parlamento Europeo, desde la recomendación del Consejo de Europa realizada en el año 2003, recomendando como porcentaje equilibrado de participación de hombres y mujeres una participación femenina mínima del 40%, tras las elecciones de mayo de 2019 por primera vez la presencia femenina en el Parlamento Europeo

superó ese porcentaje, situándose en el 40,7%, habiéndose incrementado en 3,7 puntos porcentuales desde las elecciones anteriores celebradas en mayo de 2014.

Gráfico IV.8.4

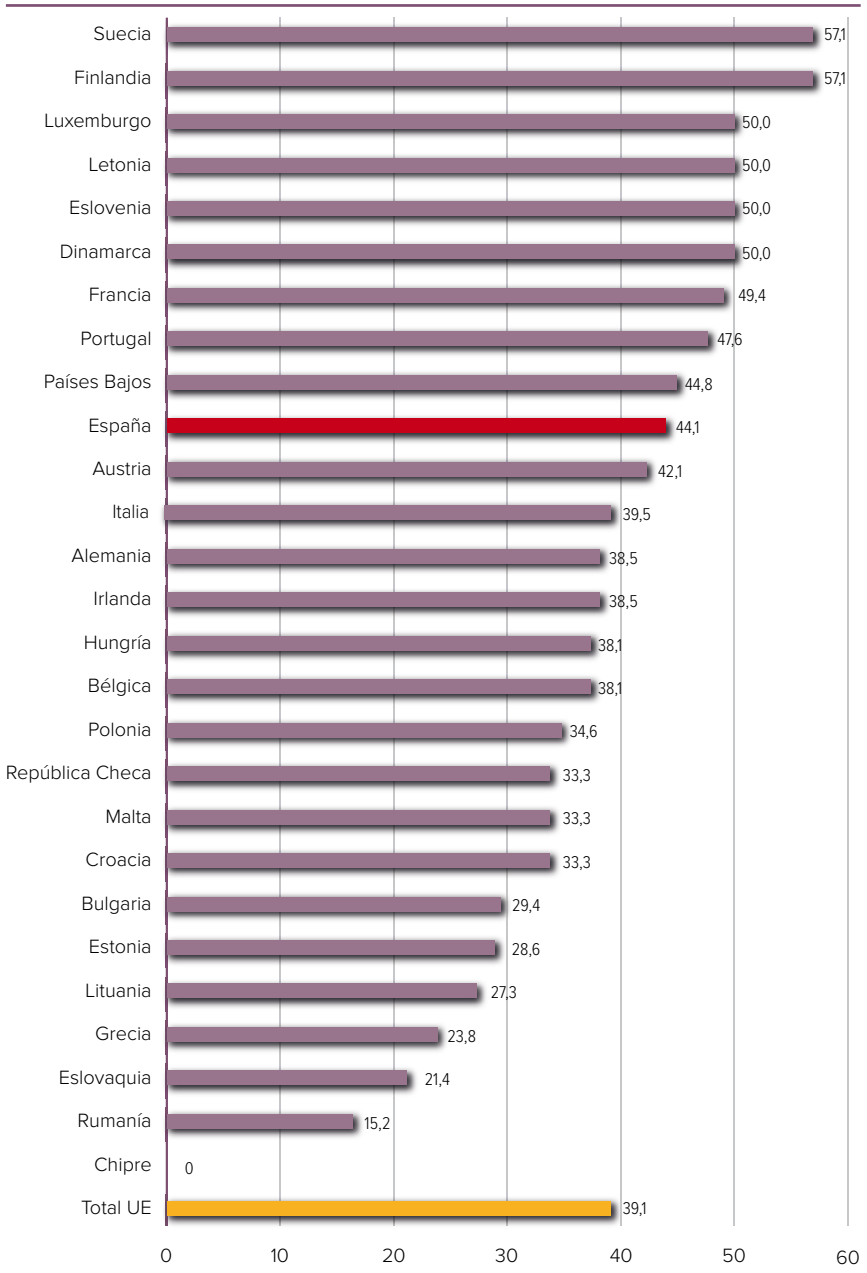
Mujeres en parlamentos autonómicos (%). 2021



Fuente: Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de las páginas web de los Parlamentos Autonómicos.

En el año 2021, el porcentaje de participación de mujeres fue del 39,1 %. En España, dicho porcentaje se situó en un 44,1%. Hay 11 países donde la presencia femenina superó el 40% (Suecia, Finlandia, Luxemburgo, Letonia, Eslovenia, Dinamarca, Francia, Portugal, Países Bajos, España y Austria), tal y como sugiere la recomendación del Consejo de Europa. Por el contrario, Chipre y Rumanía no llegan a un 20%.

Gráfico IV.8.5
Mujeres en el Parlamento Europeo (%). 2021



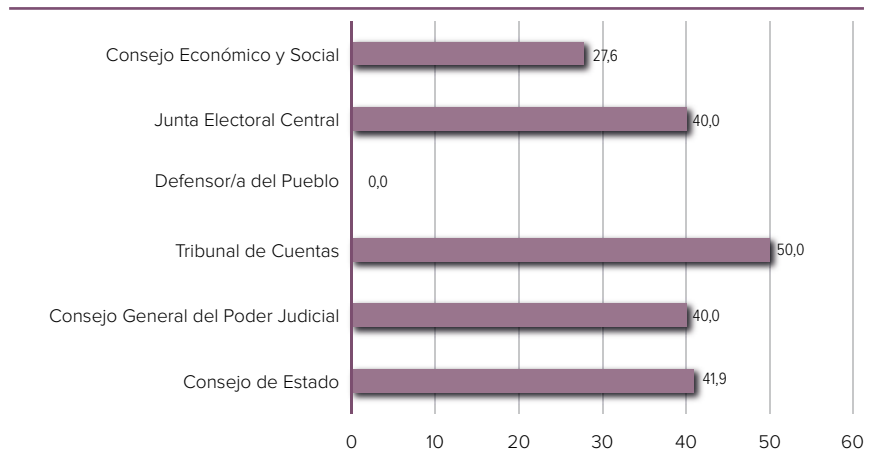
Fuente: EIGE. Parlamento Europeo.

D) MUJERES EN ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

En el año 2021, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales ha evolucionado de manera desigual, de modo que se ha experimentado un aumento en el Tribunal de Cuentas (50,0% frente a 46,2%) y en el Consejo Económico y Social (27,6% frente a 24,6%). Por el contrario, se han producido descensos en el Consejo de Estado (41,9% frente a 42,4%) y en el Consejo del Poder Judicial (40,9% frente a 42,9%). La participación más alta ha pasado a ser la correspondiente al Tribunal de Cuentas, con un 50,0%.

Gráfico IV.8.6

Mujeres en órganos constitucionales (%). 2021



Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de datos publicados en las páginas web de los distintos organismos.

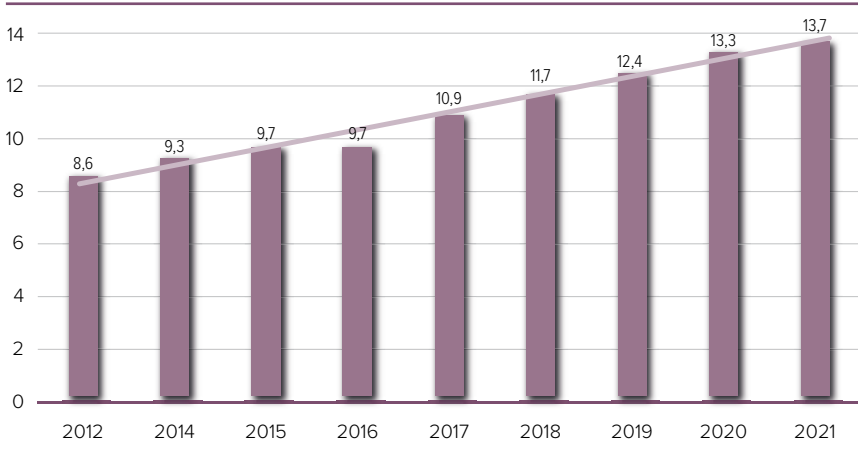
E) MUJERES EN REALES ACADEMIAS

El porcentaje de académicas numerarias en el conjunto de Reales Academias ascendió 4 décimas respecto a 2020 (de 13,3% a 13,7%). Se trata de un porcentaje bastante bajo, aunque con una lenta tendencia al alza, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

En cinco Reales Academias (la Real Academia Española, la Real Academia Nacional de Farmacia, la Real Academia de la Historia, la Real Academia de Ciencias Veterinarias y la Real Academia de Doctores de España) se supera el 15% de participación de mujeres, siendo las participaciones más altas la de la Real Academia de Historia y la de la Real Academia de Farmacia, con un 21,9% y un 21,6% de mujeres, respectivamente.

Gráfico IV.8.7

Porcentaje de Mujeres en Reales Academias Españolas, 2012-2021.

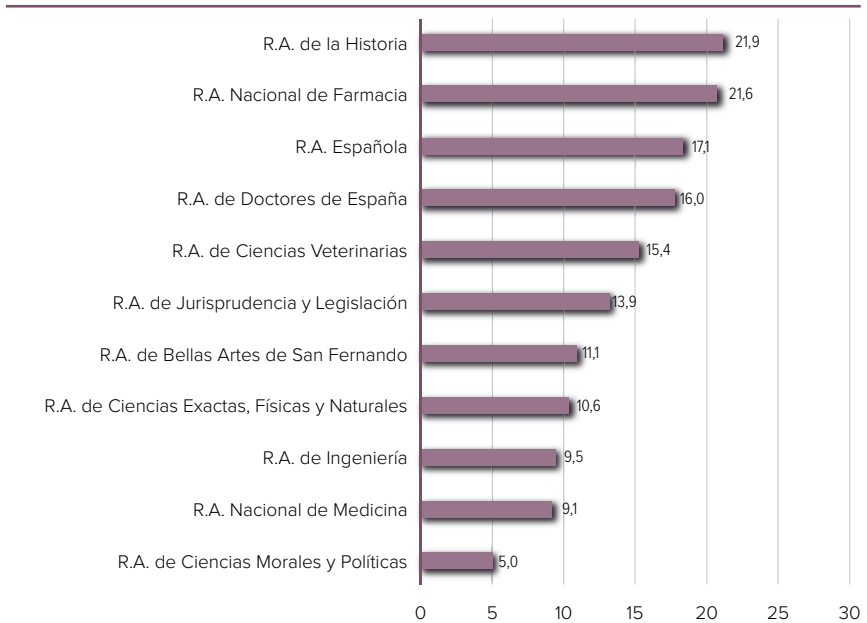


Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos publicados por las Reales Academias en sus respectivas páginas web.

En tres Reales Academias (la de Ingeniería, la de Ciencias Morales y Políticas y la de Medicina) la participación femenina no llega al 10%.

Gráfico IV.8.8

Mujeres en las Reales Academias (%). 2021



Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos publicados por las Reales Academias en sus respectivas páginas web.

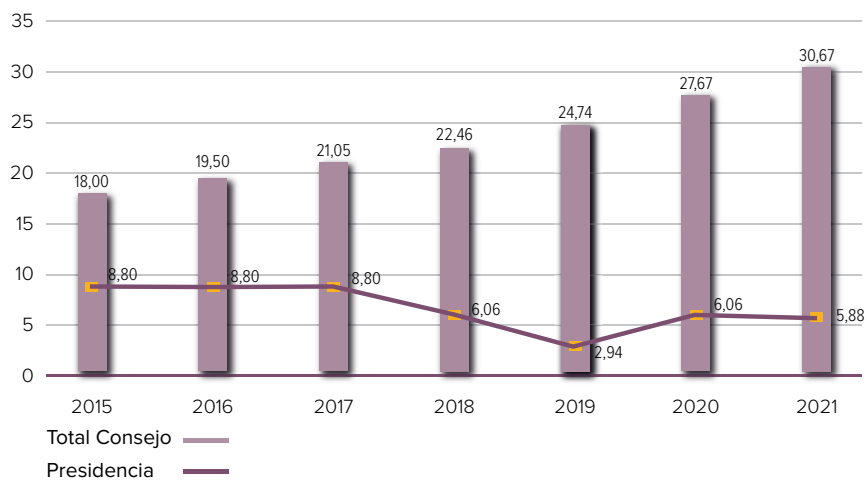
F) MUJERES EN ALTOS CARGOS PRIVADOS

En el año 2021, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 30,7%, 3 puntos superior al del año anterior y que ha hecho un largo recorrido desde los 18% de 2015, pero que, sin duda, es todavía insuficiente.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es casi anecdótica (no llega al 6%), aunque el porcentaje de mujeres como Consejeras se ha duplicado en los últimos nueve años.

Gráfico IV.8.9

Mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35. 2015-2021



Nota 1: Los datos corresponden al segundo semestre de cada año.

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE).

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 periodo 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.	CCAA			Central			Empresas			Local			SS			Total		
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM
Tramo de edad																		
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	1,57	7.000	4.200	0,75	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	0,44	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	0,70	30.500	26.400	0,93	0	300	2,00	151.400	206.500	1,15
40-44	83.100	205.200	1,42	47.500	22.600	0,64	16.000	7.100	0,61	49.900	58.900	1,08	200	1.800	1,80	196.700	295.600	1,20
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	0,72	19.600	14.200	0,84	53.100	64.000	1,09	1.600	5.100	1,52	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	1,42	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	1,22	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
70y más	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	0,13
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	0,20
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%.

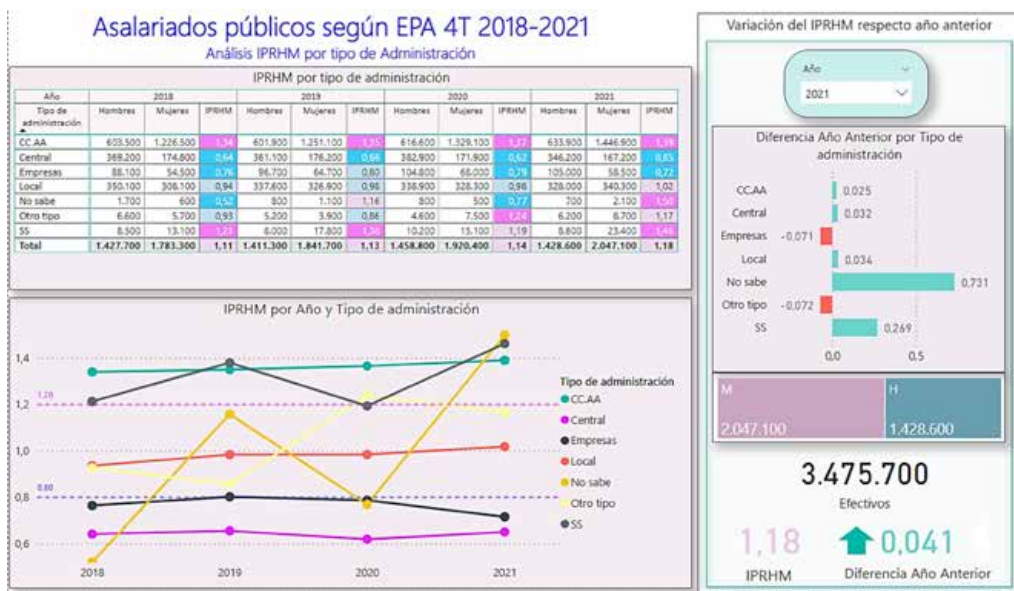
B) EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA EPA

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

IPRHM por tipo de jornada												
Año	2018			2019			2020			2021		
Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	IPRHM	Hombres	Mujeres	
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	1.379.800	1.899.000	1,16
Tiempo parcial	61.300	159.800	1,52	61.500	168.700	1,52	44.000	150.500	1,51	52.800	147.900	1,57
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

Variación anual del IPRHM			
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	1,48	245.046	535.583	1,37	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	0,78	139.528	181.105	1,13	285.098	307.054	1,04
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	3.850	9.099	1,41	302.567	117.413	0,36	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	195.234	1,36	0,000	87.378	55.537	0,86	0,011	69.408	20.183	0,96	0,000	14.458	12.420	0,93	0,002	223.012	273.379	1,10	0,003
ARAGÓN	12.824	36.160	1,30	0,026	9.184	10.195	1,05	0,010	16.020	5.918	0,56	-0,012	2.824	3.174	1,04	0,010	40.952	56.864	1,16	0,019
C. E. NAVARRA	8.208	19.326	1,40	0,003	3.041	4.176	1,16	-0,006	3.297	953	0,45	-0,001	703	773	0,99	0,002	19.331	25.228	1,24	0,003
C. E. MADRID	42.837	131.593	1,51	0,002	30.180	27.641	0,96	0,008	93.583	54.209	0,73	0,002	13.746	14.736	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	34.891	10.095	0,56	-0,001	10.607	9.699	0,96	0,006	104.842	152.552	1,19	0,004
CANARIAS	20.482	50.145	1,02	0,013	16.270	16.838	1,02	-0,003	17.544	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	1,40	0,002	3.530	2.546	0,84	-0,001	2.946	1.583	0,30	-0,007	896	896	0,97	0,011	13.889	20.862	1,29	-0,001
CASTILLA Y LEÓN	33.506	61.743	1,40	0,002	19.278	18.717	0,98	0,018	23.478	10.317	0,41	-0,001	4.860	5.046	1,01	0,011	71.242	95.823	1,15	-0,001
CASTILLA-LA MANCHA	22.901	50.018	1,51	0,005	16.527	20.828	1,12	0,029	12.197	4.824	0,31	-0,002	1.699	1.637	0,93	0,004	53.524	77.327	1,18	0,009
CATALUÑA	61.306	126.487	1,31	0,002	39.405	31.358	1,13	0,009	15.510	10.357	0,81	-0,013	14.736	14.566	0,99	0,002	130.759	202.788	1,22	0,004
CEUTA	891	509	0,71	-0,004					5.324	2.709	0,48	0,002	101	56	0,71	0,044	6.516	3.276	0,47	-0,002
EXTREMADURA	16.001	32.575	1,29	-0,020	11.486	14.732	1,12	0,070	4.788	4.539	0,97	0,001	3	3	1,00	0,000	4.789	4.542	0,97	-0,001
EXTREMADURA	16.001	32.575	1,29	-0,020	11.486	14.732	1,12	0,070	4.788	4.539	0,97	0,001	3	3	1,00	0,000	4.789	4.542	0,97	-0,001
BALUCIA	24.787	64.177	1,49	0,008	14.308	14.580	1,01	0,012	19.207	8.060	0,38	0,001	4.009	3.745	0,97	0,001	62.211	90.562	1,19	0,001
ISLES BALEARES	8.379	21.134	1,49	-0,002	7.879	8.337	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	0,029	3.122	779	0,54	-0,001	840	415	0,70	0,010	7.528	11.199	1,22	0,015
MELILLA	674	369	0,71	-0,001					3.510	2.876	0,68	-0,016	123	119	0,96	-0,084	6.307	3.364	0,76	-0,016
P. ASTURIAS	10.324	30.052	1,48	-0,002	4.805	4.926	1,01	0,011	6.372	2.447	0,30	-0,013	1.189	1.123	0,97	-0,059	22.490	38.528	1,26	-0,008
PAÍS VASCO	21.953	47.466	1,51	-0,017	13.742	17.796	1,13	0,020	6.583	3.162	0,46	0,012	2.915	3.342	1,07	0,006	45.197	71.764	1,51	-0,004
R. MURCIA	15.731	38.078	1,43	0,000	7.221	5.992	0,91	-0,008	13.233	4.207	0,31	-0,009	2.916	2.548	0,98	-0,008	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	78.788	0,97	0,005	1.148.630	1.548.940	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

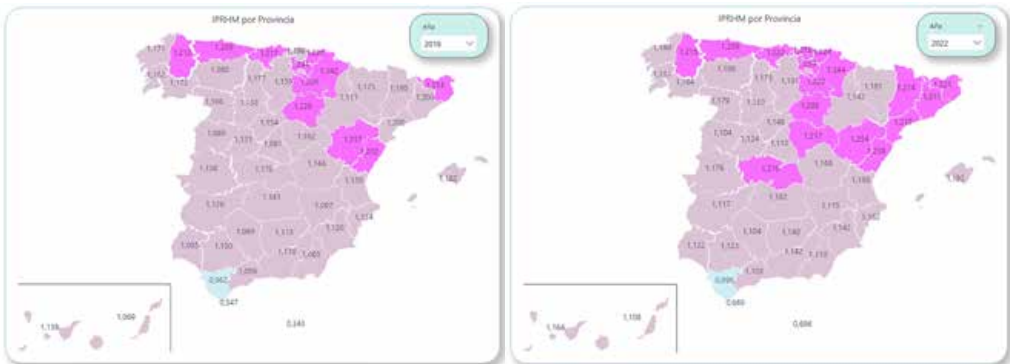


Tabla y gráfico V.2.1

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

IPRHM por sector 2022												
Tipo de personal Ámbito	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	1,28	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	0,56	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

IPRHM por sector												
Año Ámbito	2019			2020			2021			2022		
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.318	15.981	1,32	8.452	16.600	1,33	8.262	16.544	1,31	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	0,53	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.

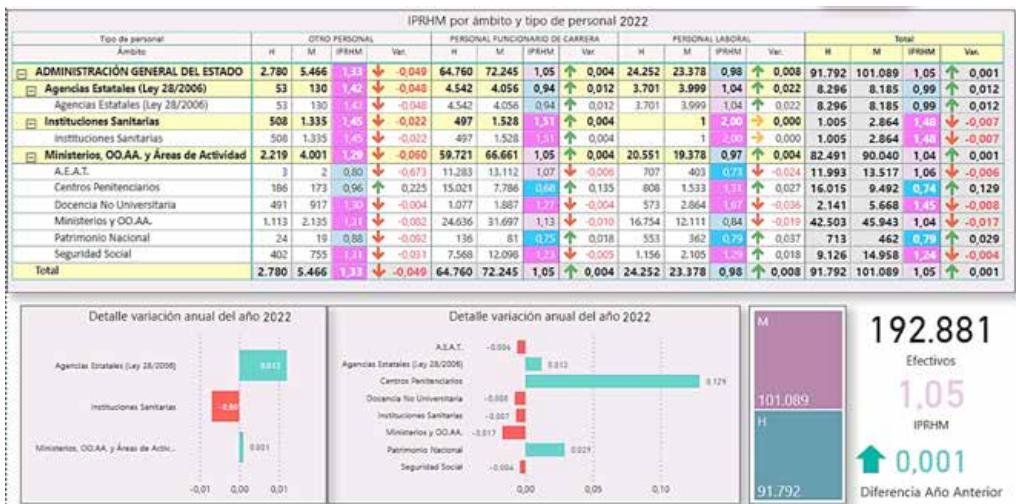
En EPES y OPP de Régimen Específico, en este periodo, se mantiene el desequilibrio por mayoría de hombres, si bien se ha incrementado de forma muy leve el número de mujeres, manteniéndose lejos del rango de equilibrio.

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 GENERO 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	5.705	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		0,00			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	0,55	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	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	1,11	21	12	0,71	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	0,63	343	197	0,72	354	234	0,80	70	211	1,90	3		0,00	1.509	978	0,72
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	IPRHM
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	2,481	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	1,92	2	1	0,87	4.589	4.167	0,95
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	222	376	1,70	130	192	1,19	86	159	1,82	68	145	2,12	1	1	1,00	566	872	1,54
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	415	382	0,96	376	408	1,08	315	336	1,03	151	239	1,58	1	1	1,00	1.257	1.416	1,06
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	552	258	0,44	188	182	0,96	198	165	0,91	145	226	1,56	2	1	0,87	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	1,00	687	806	1,08
MINISTERIO DE CONSUMO	53	129	2,41	18	19	1,03	30	38	1,12	8	33	4,11	1	1	1,00	109	219	1,94
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	212	325	1,51	191	386	2,00	127	258	2,00	82	185	2,24	3	1	0,67	612	1.157	1,81
MINISTERIO DE DEFENSA	361	264	0,84	272	150	0,71	580	658	1,06	487	842	1,71	1	1	1,00	1.701	1.914	1,06
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	56	76	1,15	67	122	1,79	85	105	1,11	51	138	2,69	1	1	1,00	260	441	1,66
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	100	126	1,12	49	100	1,94	77	115	1,20	65	130	1,93	1	1	1,00	292	471	1,53
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	858	944	1,05	1.132	1.496	1,14	749	1.188	1,53	494	1.083	2,13	4	2	0,67	3.237	4.713	1,19
MINISTERIO DE IGUALDAD	20	42	2,05	9	33	3,57	12	23	1,91	5	36	7,17	1	1	1,00	46	136	2,94
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	791	1.337	1,66	1.398	1.713	1,10	3.950	5.701	1,18	3.235	5.614	1,67	13	2	0,27	9.387	14.367	1,51
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	356	399	1,06	172	292	1,66	123	181	1,19	94	229	2,41	1	1	1,00	746	1.101	1,19
MINISTERIO DE JUSTICIA	263	247	0,97	119	148	1,11	220	307	1,17	185	320	1,62	1	1	1,00	788	1.022	1,13
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MENORÍA DEMOCRÁTICA	118	112	0,97	44	50	1,06	89	102	1,07	65	111	1,63	1	1	1,00	316	375	1,09
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL	457	608	1,14	420	461	1,05	689	945	1,16	625	1.035	1,59	11	1	0,17	2.202	3.050	1,16
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	10	22	2,18	13	21	1,64	11	22	1,93	2	7	3,50	1	1	1,00	36	72	1,93
MINISTERIO DE SANIDAD	102	248	2,42	46	104	2,24	64	100	1,56	60	138	2,29	1	1	1,00	273	591	2,13
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	531	821	1,51	1.331	2.061	1,51	1.129	1.728	1,51	969	2.065	1,98	17	7	0,56	3.977	6.682	1,63
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	773	369	0,45	430	270	0,72	256	356	1,16	205	366	1,76	3	1	0,67	1.667	1.363	0,90
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	30	57	1,87	29	37	1,12	20	51	2,55	13	36	2,73	1	1	1,00	92	181	1,93
MINISTERIO DEL INTERIOR	574	840	1,19	991	800	0,90	14.508	6.463	0,62	1.170	2.323	1,93	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	1,92	1	1	1,00	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	1,92	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							569	926	1,24	1.178	1.678	1,18	28	15	0,70	1.775	2.619	1,19
De 20.001 a 25.000				34	63	1,30	4.543	6.281	1,16	7.371	13.756	1,30	36	9	0,40	11.984	20.109	1,25
De 25.001 a 30.000	3	8	1,40	1.368	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	1,02				16.252	11.776	0,84
De 35.001 a 45.000	3.959	4.468	1,06	5.680	6.585	1,07	3.350	505	0,26							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	1,32	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	1,56	11	80	1,76	34	99	1,89	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	1,35	87	139	1,23
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	12	20	1,25	10	27	1,46	26	50	1,25	30	56	1,30	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	1,38
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	1,42	4	20	1,67	28	80	1,48
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	1,33	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.3 MES: DE CONFORM. CON ART.48.1 (J)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	1,64	23	118	1,61	40	197	1,66	17	155	1,50				88	559	1,73
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	2	5	1,45	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	118	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		2	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	1,73	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.

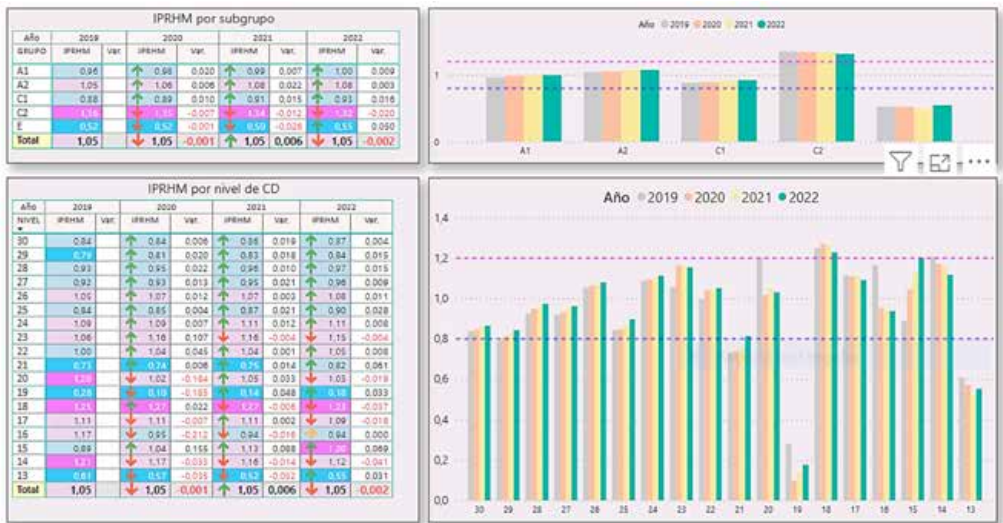
- En 5 supuestos el IPRHM es 2, lo que implica que solo son mujeres las que se acogen a estas modalidades de reducción de jornada.
- La jornada reducida «por guarda legal o cuidado directo de familiar» es la que cuenta con mayor número de efectivos.
- En cuatro supuestos el IPRHM es 0, lo cual quiere 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

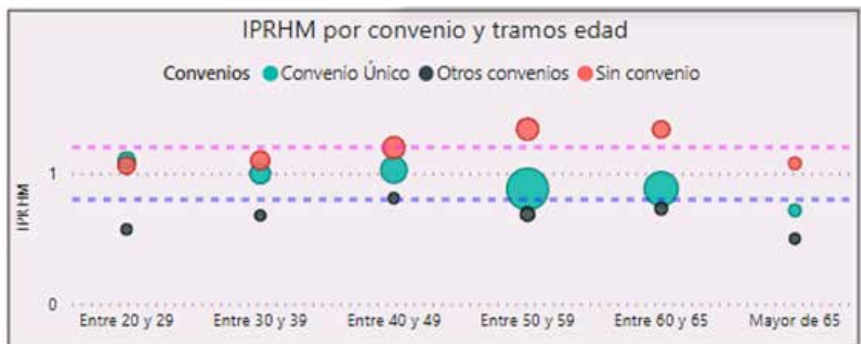
Personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad

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



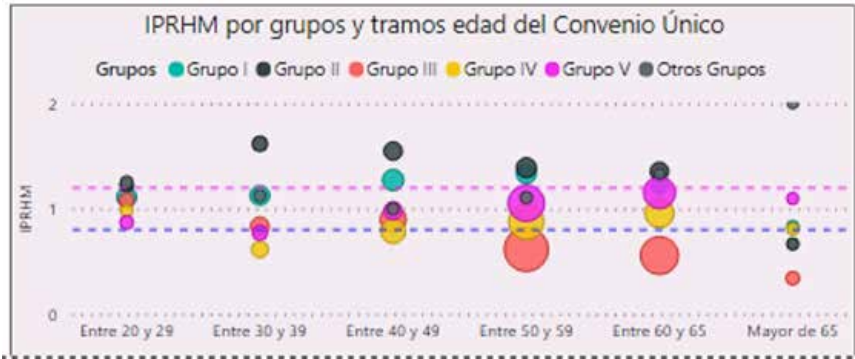
A continuación, se representan de una manera más gráfica los datos de la tabla del punto anterior. El tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada tipo de convenio y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

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	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	1,32	21	15	0,83	1.532	2.346	1,21
Grupo II	78	124	1,21	69	292	1,62	147	505	1,55	266	607	1,39	181	381	1,38	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	0,67	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	0,88	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	1,36	42	54	1,13	26	26	1,00	21	26	1,11	1	2	1,33	1	1	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	18.323	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 FUNCIÓN 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			Otro/a Grupos		Total				
	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	H	M	IPRHM	IPRHM			
AGENCIAS ESTATALES (LEY 2/2020)	926	1.329	1,18	165	282	1,26	518	501	1,04	155	124	0,89	116	100	0,93	40	45	1,05	1.920	2.441	1,12	
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	1	6	1,71	3	2	0,80	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	1,21	
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	2	3	1,20	2	5	1,43	20	15	0,86	28	14	0,70	26	20	0,87				76	57	0,84	
MINISTERIO DE ENERGÍA E INNOVACIÓN	42	108	1,44	22	20	0,95	132	131	1,00	42	41	0,99	27	42	1,27		1	2,00	265	343	1,13	
MINISTERIO DE EMPLEO	1	5	1,62		2	0,90	12	19	1,33		5	0,90	4	8	1,33				17	39	1,99	
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES	120	176	1,19	43	123	1,40	412	353	0,92	159	224	1,17	233	613	1,40	62	33	1,14	1.049	1.572	1,20	
MINISTERIO DE DEFENSA	189	206	1,04	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	0,73	
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	32	53	1,25	51	300	1,91	102	72	0,83	85	777	1,80	93	294	1,50				363	1.496	1,81	
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	2	6	1,60	3	14	1,65	35	19	0,70	29	30	1,27	72	91	1,12				141	182	1,13	
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	9	2	0,36	10	25	1,41	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	1,59	
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	37	28	0,85	37	114	1,31	138	67	0,66	139	114	0,90	435	341	0,88				784	664	0,92	
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	9	10	1,11	4	3	0,85	71	45	0,78	42	29	0,82	40	50	1,11				165	127	0,91	
MINISTERIO DE JUSTICIA	1			1			1			0,36	13	6	0,63	29	32	1,05				32	40	0,83
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	17	39	1,30	1	6	1,91	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	1,68	4	10	1,25	1	4	1,68	14	7	0,33				24	30	1,11	
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	62	133	1,36	41	100	1,42	56	98	1,01	111	227	1,34	117	86	0,85				427	544	1,39	
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	24	22	0,96	13	22	1,36	567	127	0,37	217	70	0,49	193	112	0,73				1.014	353	0,52	
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	1	2	1,31										3	3	0,90				4	2	0,67	
MINISTERIO DEL INTERIOR	26	80	1,40	147	609	1,81	295	194	0,79	302	481	1,23	293	484	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	1.280	155	0,19	632	106	0,29	335	123	0,54				2.291	413	0,51	
Total	1.532	2.344	1,21	749	1.913	1,44	6.179	4.009	0,68	4.307	3.296	0,87	3.453	3.974	1,07	109	131	1,12	18.223	15.649	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 para la 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 Único¹⁵, por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad).¹⁶

Grupo	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	
A																		
2.De 13.001 a 20.000							163	43	0,38	1.190	598	0,67	2.233	2.611	1,08	3.406	3.752	0,95
3.De 20.001 a 25.000				6	30	1,07	5.748	2.884	0,67	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	270	0,38	118	161	1,15	22	3	0,34	2.106	1.341	0,79
5.De 30.001 a 35.000	334	674	1,34	217	659	1,30	4	18	1,90	1	4	2,00	2	1	0,67	557	1.354	1,42
6.Mayor de 35.000	75	108	1,18	3	6	1,33	5	5	1,00	1	9	1,00	2	1	0,67	86	129	1,20
Total	419	806	1,17	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.

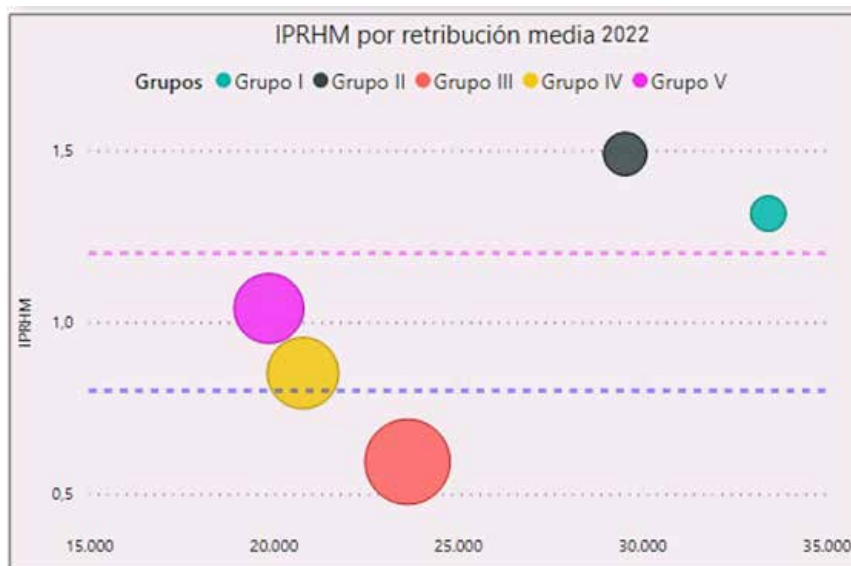
¹⁶ El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2022 son **15.299,20 €**.

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	1,51		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 CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	3	11	1,57					3	2,00	3	14	1,66
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER 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	1,36	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	1,68	2	7	1,56	2	2,00	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	2,00	85	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

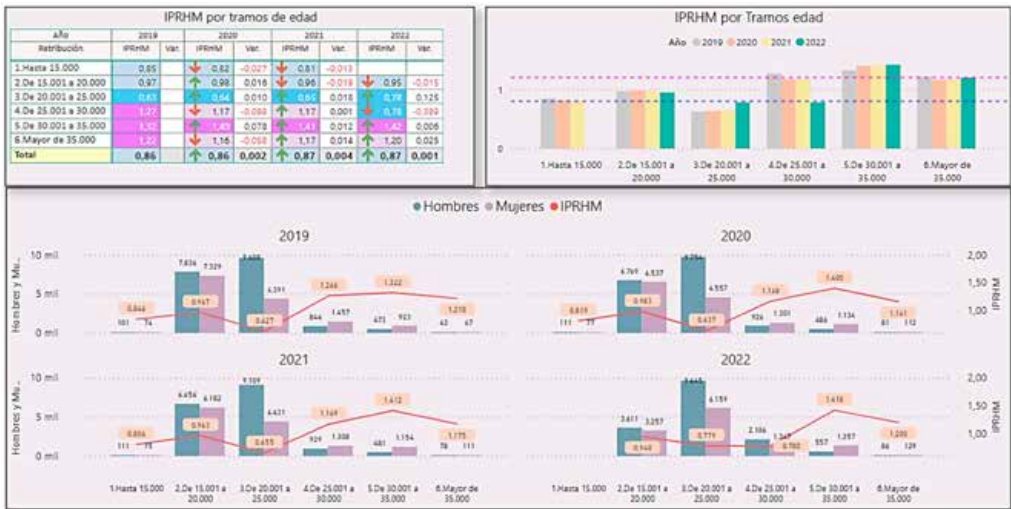
Año	2019				2020				2021				2022			
	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.	Hombres	Mujeres	IPRHM	Var.
Grupos ECAR II	1.296	2.046	1,22		1.338	2.130	1,23	0,004	1.427	2.214	1,22	-0,012	1.532	2.346	1,21	-0,006
Grupo II	804	1.915	1,41		806	1.946	1,41	0,006	792	1.952	1,42	0,008	749	1.913	1,44	0,015
Grupo III	9.946	4.419	0,62		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	0,80	9	5	0,71	
Asuntos Económicos y Transformación Digital				1		2,00				2	1	0,67	3	2	0,80	10	1	0,16	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	1	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					0,00	3	7	1,40	6	7	1,08	
Defensa							1	2	2,00	1	2	1,33	5	1	0,33	9	1	0,20	15	5	0,50	
Derechos Sociales y Agencia 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			2	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	2,00	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.

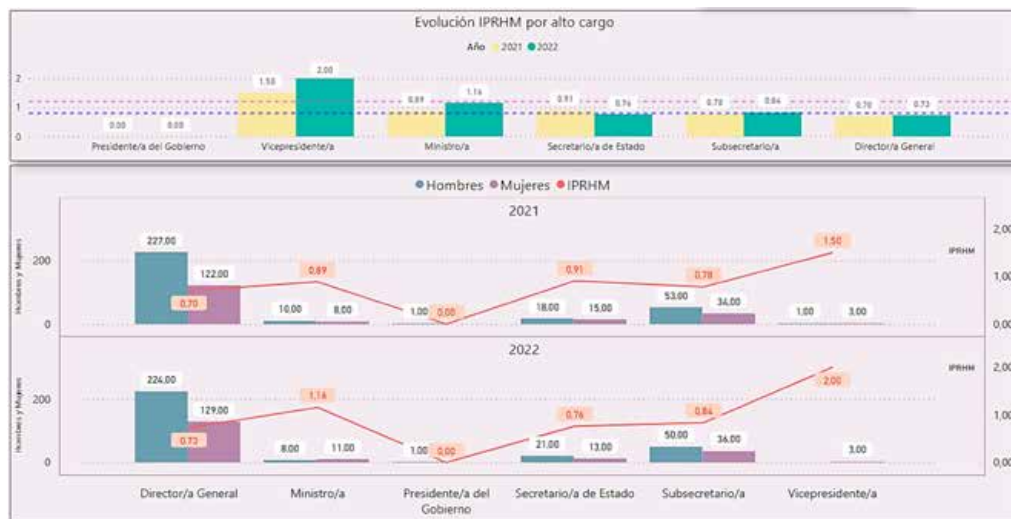
En el ámbito Ministerios se ha producido un ligero acercamiento al rango de equilibrio, pasando su IPRHM de 0,74 en 2021 a 0,78 en 2022, fuera del rango por mayoría de hombres, pero muy cercano al mismo.



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

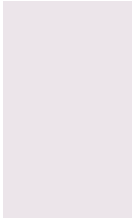
Atendiendo al número total de altos cargos, el IPRHM es 0,77, fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres, pero no obstante próximo al mismo. Estarían dentro del rango de equilibrio con mayor presencia de mujeres los cargos de Ministro/a (IPRHM 1,16) y con mayor presencia de hombres, 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

VI

RECURSOS- RESULTADOS

VI.1 INTRODUCCIÓN



Tras el análisis realizado en los capítulos anteriores del Informe sobre la situación de la igualdad de género existente en la sociedad española y en la Administración General de Estado, en el presente capítulo se va a estudiar el impacto que las actuaciones financiadas con cargo al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 tendrán en la igualdad entre mujeres y hombres. Este examen se va a llevar a cabo a través del análisis del Proyecto de Ley desde el punto de vista de tanto de los programas de gasto como de las secciones presupuestarias, identificando cómo contribuyen los presupuestos públicos a la igualdad de género.

Para ello, se sigue avanzando en la consolidación de la metodología aprobada para el Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, a la que en este ejercicio se han introducido cambios que permiten evaluar de una forma más precisa la pertinencia de género de un programa presupuestario. Tal y como se puso de manifiesto en informes anteriores, la metodología seguida está sujeta a un proceso de evolución que persigue mejorar la valoración del impacto y la evaluación de la eficacia de las actuaciones, con el fin de proveer a los gestores públicos de una información que les permita revisar la definición de sus programas y reorientar sus actividades en su caso para avanzar en la lucha por la igualdad de género. La evolución prevista de esta metodología irá paralela a su aplicación en futuros proyectos de ley e implica no sólo el estudio de la pertinencia de género de los programas presupuestarios sino la transformación de los mismos desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez adquirida la experiencia en la aplicación de la metodología definida en el Proyecto de Ley de 2021, este año se ha consolidado el aprendizaje conceptual, se han introducido criterios objetivos en el cuestionario que ayudan a determinar la pertinencia de género y se ha avanzado en la concienciación de los gestores públicos en la idea de incluir en las actuaciones públicas como principio transversal y criterio presupuestario general configurador de las propuestas de presupuestos de los

diferentes departamentos ministeriales. Asimismo, durante este ejercicio se ha distribuido entre las diferentes secciones presupuestarias una guía metodológica cuyo objetivo es servir de herramienta de apoyo en el análisis de pertinencia de género de los programas presupuestarios.

Con la aplicación de la metodología al Proyecto de Ley se persigue clasificar los programas presupuestarios según su pertinencia de género, es decir, determinar si son susceptibles de ser tratados desde un enfoque de género, y por agregación conocer no sólo la pertinencia de las políticas sino también del Proyecto de Ley.

Por tanto, este análisis va a permitir determinar si la variable «género» es relevante o significativa en cada programa presupuestario, considerado como la unidad metodológicamente definida para configurar el análisis, y a partir de la cual se hacen las agregaciones para la obtención de resultados.

En el primer estudio que se realiza consiste en analizar si los programas presupuestarios tienen incidencia sobre las personas, ya sea de una forma directa o indirecta, a través de la determinación de si el programa analizado tiene «Sensibilidad al género». Dicha pregunta, que actúa como pregunta de control, condiciona el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se responde en términos de «SÍ/ NO», finalizando el análisis en caso de seleccionar esta última opción. No obstante, dado que se considera que sólo de forma excepcional un programa presupuestario no afectaría de forma directa o indirecta sobre las personas, como novedad introducida en el ejercicio se ha solicitado a las unidades que se justifique el motivo por el cual el programa presupuestario no es sensible al género.

En segundo lugar, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de graduar dicha sensibilidad, por lo que, a través de una batería de 7 preguntas, se analiza la pertinencia de cada uno de los programas presupuestarios.

Una modificación significativa que se ha introducido este ejercicio en la metodología ha sido la mejora de las opciones de respuesta que permiten categorizar la pertinencia de género de un programa presupuestario, puesto que se han incluido criterios objetivos que permiten determinar con una mayor rigurosidad la respuesta dada a la cuestión por parte de las unidades. De esta forma, estos criterios permiten graduar si el número de personas sobre las que actúa el programa es alto o bajo, o la medición del impacto a través del número de líneas de actuación del programa de gasto que inciden en la igualdad de género. Asimismo, en este ejercicio se han introducido mejoras en el sistema de categorización de la pertinencia de género que permiten realizar una mejor graduación de la potencialidad de los programas presupuestarios en términos de igualdad de género.

Por tanto, y con la finalidad de conocer el grado de pertinencia de los programas y en qué medida podrán contribuir a la igualdad de género, como resultado de la ponderación de estos criterios los programas presupuestarios se clasifican en las siguientes cinco categorías:

- Pertinencia de género alta.
- Pertinencia de género media.
- Pertinencia de género baja.
- Sin pertinencia de género.
- Pertinencia de género negativa.

Esta metodología está explicada en detalle en el apartado III.3 del presente Informe.

A) ÁMBITO SUBJETIVO

El presente capítulo del Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023 incluye la información referente a los presupuestos de las siguientes entidades:

Gráfico VI.11
Ámbito subjetivo del informe



Los presupuestos de estas entidades detalladas en el gráfico anterior, que se enmarcan dentro del presupuesto limitativo, se agregan para formar los Presupuestos Generales del Estado consolidados, a través de la adición de cada uno de sus presupuestos, una vez eliminadas las transferencias internas que se realizan entre ellos.

En este sentido, además de los departamentos ministeriales, en el ámbito presupuestario existen las denominadas secciones presupuestarias no orgánicas, que son aquellas a las que se les asigna un conjunto de créditos que atienden a determinadas obligaciones del Estado y que no resultan divisibles entre los diferentes departamentos ministeriales. Cada una de estas secciones no orgánicas es gestionada por un determinado departamento, que es el competente para analizar también los programas presupuestarios que componen estas secciones para la elaboración del Informe de Impacto de Género. Ha de señalarse que dentro del ámbito subjetivo del informe se han excluido las secciones no orgánicas encargadas exclusivamente de articular las transferencias a otras Administraciones Públicas y Organismos Internacionales, ya que la gestión de los recursos corresponde en última instancia a éstos, así como la Deuda Pública, por su propia naturaleza.

Por otro lado, este estudio también incluye a varios de los órganos constitucionales que tienen sección presupuestaria propia (Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional, Consejo de Estado y Consejo General del Poder Judicial).

B) ÁMBITO OBJETIVO

Este capítulo se centra en el análisis de las actividades incluidas dentro del presupuesto consolidado, el cual se clasifica de acuerdo a una triple perspectiva recogida en la Ley General Presupuestaria:

La primera de las clasificaciones mencionadas, es decir la clasificación por programas, sirve como hilo conductor en la elaboración del capítulo, ya que el programa presupuestario ha sido considerado como la unidad de análisis. Esta clasificación permite identificar la finalidad a la que se destinan los recursos públicos, al determinar cada programa presupuestario el gasto que es preciso realizar para el desarrollo de cada actividad pública.

Igualmente, esta clasificación permite diferenciar dos tipos de programas de gasto, finalistas e instrumentales, diferenciación fundamental para el análisis de los mismos desde cualquier perspectiva, y por tanto también desde la perspectiva de género, ya que los programas finalistas son aquellos a los que se pueden asignar objetivos cuantificables e indi-

cadores de ejecución mensurables, y son más sencillos de categorizar. Por el contrario, los instrumentales y de gestión, tienen como finalidad la administración de recursos para la ejecución de actividades generales de ordenación, regulación y planificación; la realización de una actividad para la que no se pueden establecer objetivos cuantificables; o bien el apoyo a un programa finalista.

Gráfico VI.1.2

Triple perspectiva de clasificación

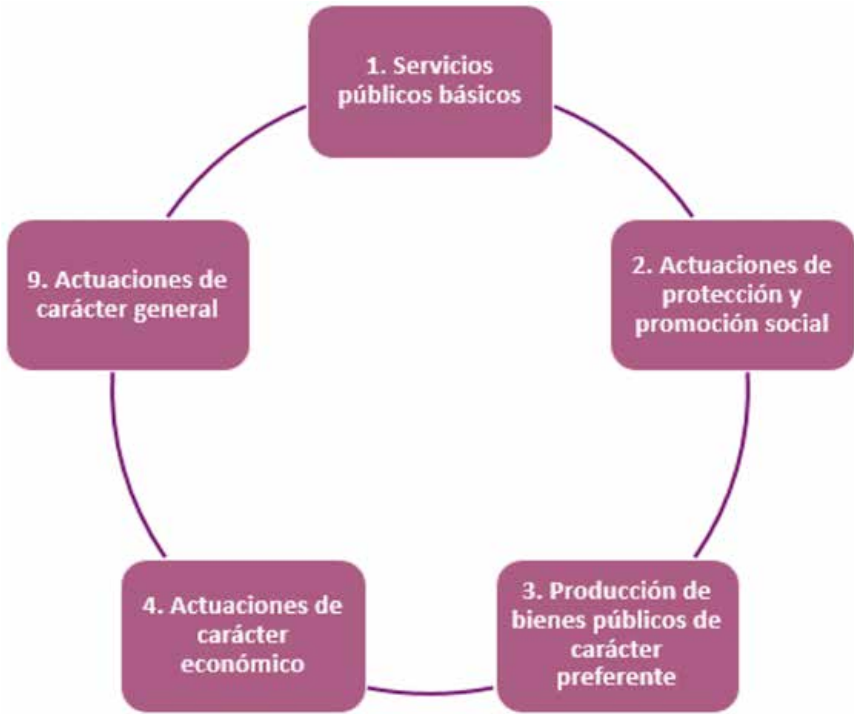


En ambos casos, los programas de gasto se estructuran siguiendo un esquema de árbol. Así, los programas de gasto se agrupan formando grupos de programa y estos a su vez se estructuran en políticas de gasto. Las políticas de gasto se integran en cinco áreas de gasto:

Por tanto, y como se ha señalado anteriormente, la unidad básica de análisis es el programa presupuestario ya que, desde un punto de vista presupuestario, es un concepto entendible y al que se le pueden asignar características definidas en la metodología (sensibilidad al género, número de personas sobre las que impacta o presencia de objetivos e indicadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres).

Para confeccionar este capítulo, se pidió a todas las secciones presupuestarias que valoraran la totalidad de los programas presupuestarios en los que participan, analizando su pertinencia en términos de igualdad de género. La valoración individualizada que cada sección presupuestaria ha realizado de la totalidad de sus programas presupuestarios permite ponderar la distribución de los recursos públicos de acuerdo a su contribución en la igualdad de género.

Gráfico VI.1.3
Áreas de gasto del Presupuesto



Este ámbito viene condicionado por la delimitación del ámbito subjetivo, ya que en el Informe sólo se analizan los programas, ya sean instrumentales o finalistas, de los órganos definidos en el apartado anterior.

Finalmente, cabe destacar que por segundo año consecutivo el Informe incluye el análisis de los programas presupuestarios creados con la financiación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea, núcleo del Instrumento excepcional de recuperación temporal conocido como Next Generation EU, que han conformado en España el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Es de especial relevancia señalar que uno de los ejes transversales de dicho Plan se centra en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres a través de la financiación de medidas transversales orientadas, entre otros fines, a elevar la tasa de empleo femenino, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo y reducir la brecha digital.

VI.2 ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS RECOGIDOS EN EL PLPGE 2023

De acuerdo a la metodología descrita y para completar el estudio realizado en los apartados anteriores «Realidad» y «Representación», en este capítulo del Informe se lleva a cabo un análisis analítico de la información de carácter financiero y textual aportada por los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales, que permite dar una idea general de la pertinencia de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2023.

Como novedad introducida en el Informe, en este ejercicio se realiza un estudio de la evolución de la pertinencia de género tanto de los programas de gasto como de las secciones presupuestarias, y por tanto del proyecto de ley, respecto al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2022.

Se han catalogado en términos de pertinencia de género 379 programas presupuestarios, más de un 98 por ciento de todos los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Cabe señalar que este es el segundo ejercicio para el que se ha integrado la información de los programas financiados a través del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que gestionan los órganos incluidos en el ámbito subjetivo del Informe. En este sentido, cabe destacar la importancia que para los mismos tiene la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, ya que constituye el cuarto eje que informa la agenda de inversiones y reformas estructurales incluidas en este Plan.

Con el análisis que se hace del Proyecto de Ley desde el punto de vista de la pertinencia de género se pretende dar una visión de cómo los diferentes programas presupuestarios, a través de las actuaciones que contemplan y sus asignaciones presupuestarias, influyen en la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres. En el Anexo I de este Informe se incluye un listado de los programas presupuestarios analizados con su correspondiente pertinencia, así como la sección presupuestaria que los gestiona.

El análisis de pertinencia de género se configura como un análisis desde varias vertientes, sintetizadas en el presente gráfico

Gráfico VI.2.1

Análisis desde la perspectiva de género de los créditos recogidos en el PLPGE 2023.



Mejor accesibilidad y facilidad de comprensión de la información

Antes de comenzar con el análisis es preciso mencionar el trabajo realizado para mejorar la presentación de la información de acceso interactivo. En este ejercicio se ha seguido avanzando en la presentación de la información a través de una herramienta gráfica que se ha incluido en la página web de presentación del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que permite obtener de manera sencilla la información del proyecto de Ley y su pertinencia de género. En este sentido, se ha simplificado la presentación de los principales resultados con el objetivo de facilitar la comprensión de los resultados y accesibilidad de la información.

Para ello, se han previsto varios apartados en los que se puede encontrar una presentación inicial de toda la información financiera del proyecto de Ley en términos de pertinencia de género que presenta el Informe. Junto a este enfoque, navegando a través de la página web, el lector tiene a su disposición un apartado que recoge información más detallada para profundizar en el proceso de elaboración presupuestaria, que define los conceptos más significativos y la normativa que sirve de soporte a la elaboración del informe, así como las fuentes de datos del informe o la información más significativa de los apartados del mismo.

Del mismo modo, en dicha página web también se encuentra disponible la Guía Metodológica que se puso a disposición de los Departamentos ministeriales para la elaboración del informe durante el 2022 y que pretende servir de apoyo en el análisis de la información relativa al apartado Recursos-Resultados.

En el apartado «Principales resultados» de la página web se ha incluido una herramienta gráfica que permite acceder a la información mediante diferentes puntos de vista, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico VI.2.2

Visiones disponibles en la herramienta gráfica



El análisis de los principales resultados se realiza desde el punto de vista de los programas estudiados, obteniendo una visión conjunta o específica de cada programa presupuestario. Este apartado incluye una ficha por cada programa presupuestario que muestra las respuestas dadas por los órganos previstos en el ámbito subjetivo del informe a las preguntas planteadas en la metodología, así como información textual relativa a cada programa, esto es, la descripción del programa en términos de género, de sus principales líneas de actuación, así como de sus principales objetivos genéricos o específicos, y si dispone de ellos, indicadores desagregados o no por sexo.

Una segunda forma de acceder a la información permite analizar en términos de pertinencia de género, los Ministerios y órganos constitucio-

nales. Este enfoque incorpora un gráfico de barras que incluye los porcentajes de pertinencia de la sección en función de los programas presupuestarios objeto de estudio, así como un resumen de las respuestas dadas al cuestionario que se describe en la metodología y que sirvió a los departamentos ministeriales y órganos constitucionales para analizar los programas, y el listado de los programas de gasto gestionados por la sección, junto a su pertinencia de género.

Un tercer punto de vista incluido en la página permite conocer la pertinencia del conjunto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado a través de la pertinencia de género por política de gasto. De esta forma, la herramienta informática muestra la dotación económica por pertinencia de género y política de gasto, así como la contribución a la pertinencia de género en términos monetarios y porcentuales de cada política de gasto.

Este tipo de análisis gráfico ofrece al ciudadano la posibilidad de visualizar todos los datos disponibles en el mencionado capítulo desde distintos puntos de vista. No obstante, también resulta de utilidad al gestor de fondos públicos ya que coadyuva a la redefinición de los programas de gasto o a su revisión, y reorientar, en su caso, los objetivos del programa de gasto de manera que pueda evitar impactos negativos o para proponer actuaciones con consecuencias positivas en la lucha a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

A) VISIÓN GENERAL DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

Con el objetivo de tener una visión general del Proyecto de Ley desde la perspectiva de género, se lleva a cabo este primer análisis de carácter agregado, que muestra los porcentajes de programas analizados que han sido catalogados con pertinencia y sin ella, y para aquellos que tienen pertinencia, se analiza la misma es alta, media, baja o negativa.

El 98 por ciento de los programas de gasto analizado son sensibles al género, de ellos el 20 por ciento presenta una alta pertinencia de género.

Respecto a los datos concretos obtenidos del gráfico, en primer lugar, al igual que en ejercicios anteriores, se analizan los porcentajes de pertinencia en función del número de programas de gasto que se han analizado.

Para este Proyecto de Ley se han analizado 379 programas de gasto de los cuales 372, un 98 por ciento, se han considerado sensibles al gé-

nero. De ellos, el 75 (20 por ciento) presentan pertinencia alta, 162 programas de gasto (43 por ciento) tienen pertinencia media y 135 programas presupuestarios han sido catalogados con una pertinencia baja.

Gráfico VI.2.3

Gráfico de porcentaje de programas sensibles al género

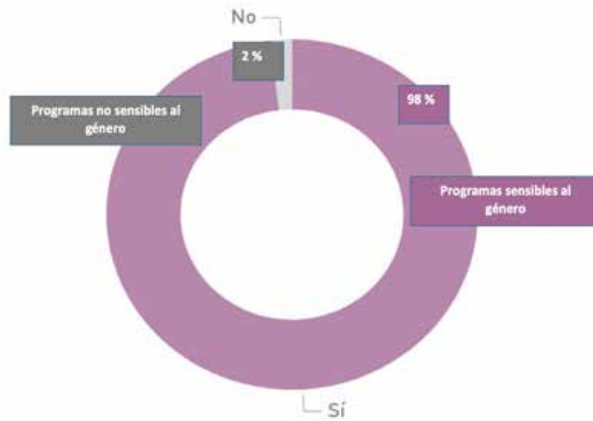
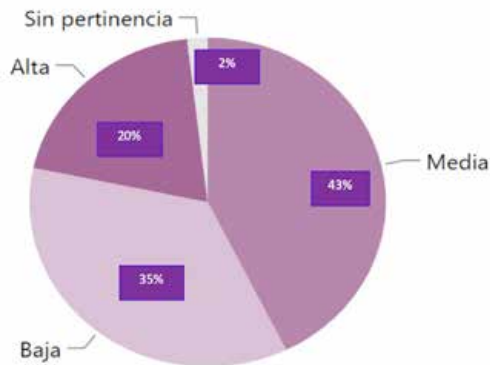


Gráfico VI.2.4

Gráfico de porcentaje de programas catalogados de acuerdo a la pertinencia de género



Nuevos avances metodológicos

Antes de analizar los resultados de estos gráficos hay que poner en contexto el trabajo realizado. En este informe se han incorporado avances en el apartado Recursos- Resultados, fundamentalmente de carácter

metodológico y de presentación, explicados anteriormente, con el fin de obtener un resultado más coherente, más robusto metodológicamente, y más visible y amable desde el punto de vista de la presentación de la información al interesado en la materia.

Asimismo, durante el proceso de elaboración del informe, se solicitó que todos los Departamentos Ministeriales y órganos constitucionales del ámbito subjetivo analizaran los programas presupuestarios financiados por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Habiendo contextualizado el proceso de elaboración, nos centramos en lo que se refiere a la estrategia de implantación del análisis de la pertinencia de género del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, donde hay que poner de manifiesto que este año 2023 se ha consolidado el cambio metodológico seguido en los Informes anteriores. Es por ello que en este ejercicio se han asentado las bases del análisis, y se han desarrollado herramientas de apoyo metodológico que han permitido realizar un estudio más exhaustivo y certero de los programas presupuestarios.

La guía metodológica distribuida entre las diferentes secciones presupuestarias en el proceso de elaboración del Informe mencionada anteriormente, ha permitido no sólo clarificar las fichas de recogida de datos aclarando conceptos y mostrando ejemplos prácticos, sino también configurar un esquema de análisis que permita conocer en mayor profundidad el programa presupuestario desde la perspectiva de género.

Gráfico VI.2.5

Extracto de la guía metodológica del Informe de Impacto de Género. Conoce tu programa.



Como resultado de dicho proceso de consolidación metodológica se observa un avance significativo en varios aspectos, tales como el número de programas presupuestarios objeto de análisis, la determinación de la sensibilidad al género de los programas presupuestarios y la categorización de la pertinencia de los mismos.

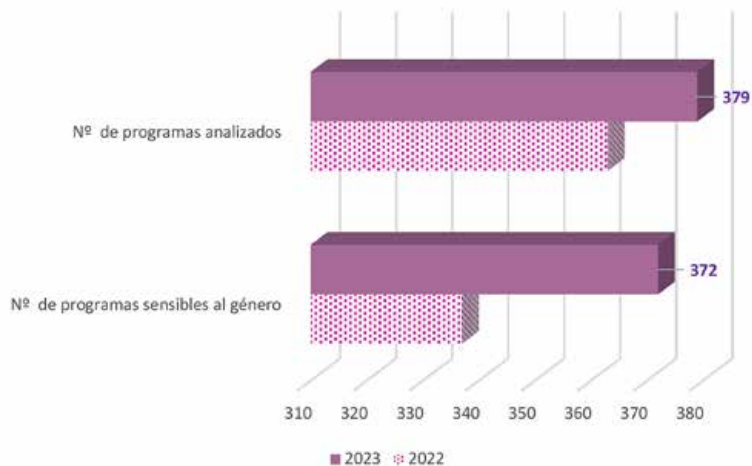
El número de programas presupuestarios analizados se incrementa, así como el número de programas sensibles al género

Frente a los 363 programas presupuestarios analizados en el ejercicio anterior, este año se ha incrementado este el número en 16 programas, ascendiendo el total de programas de gasto analizados a 379 como se ha mencionado anteriormente. Por otra parte, se observado un aumento del 10 por ciento de los programas sensibles al género, puesto que 372 programas han sido definidos por las secciones presupuestarias como sensibles al género, frente a los 337 del ejercicio anterior. Este análisis implica que tan sólo 7 programas de gasto del ámbito objetivo analizado han sido definidos como «sin pertinencia de género», lo que supone un descenso del 75 por ciento con respecto al ejercicio anterior.

Este incremento, que se muestra en el siguiente gráfico, pone de relieve la idea de que la mayoría de los programas de gasto de la Administración General del Estado al ir dirigidos a personas, impacten en diferentes facetas de las personas, pero principalmente en las de tipo social como es la la igualdad de género.

Gráfico VI.2.6

Evolución de la sensibilidad al género de los programas presupuestarios



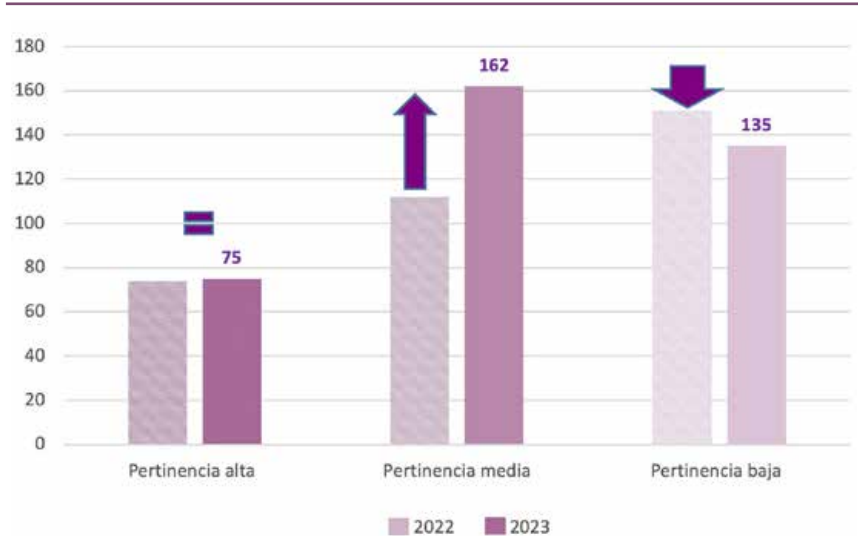
La estructura de pertinencia por número de programas se modifica con respecto al ejercicio anterior

En relación a la categorización de la pertinencia de género, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 presenta un cambio en su estructura. Así, mientras que en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del estado para 2022 predominaba el número de programas presupuestarios con pertinencia baja, suponiendo cerca del 41 por ciento del total del número de programas de gasto, en el ejercicio 2023 son los programas categorizados como pertinencia media los que suponen una mayor proporción del conjunto de programas presupuestarios. Este porcentaje asciende en 2023 a un 42 por ciento, ya que 162 programas de gasto presentan este tipo de pertinencia, 50 más que en el proyecto de Ley anterior.

Este cambio implica asimismo un descenso de los programas presupuestarios categorizados como pertinencia baja, que experimentan un notable descenso al pasar de 151 programas presupuestarios a 135.

Gráfico VI.2.7

Evolución de la pertinencia de género en los programas presupuestarios con respecto al ejercicio 2022



Por su parte, el número de programas que manifiestan una alta pertinencia de género se mantiene estable con respecto al ejercicio anterior.

Ha de destacarse asimismo que, al igual que en el ejercicio 2022, ningún programa presupuestario ha sido catalogado con una pertinencia de género negativa.

La consolidación y evolución de los resultados es una gran noticia para estudiar la tendencia de los avances en este ámbito. El hecho de haber mejorado la metodología con las novedades que permiten un análisis más detallado de los programas de gasto y haber obtenido resultados más favorables al análisis del proyecto de Ley de 2022, permite concluir que las actuaciones de los gestores están en la línea correcta para continuar la senda que permita la definición de las actuaciones de la Administración General del Estado teniendo siempre presente su impacto transversal en la igualdad de género.

B) ANALISIS POR TIPO DE PERTINENCIA DE GÉNERO

Tras los análisis de tipo específico, a continuación, se muestran una serie de fichas que presentan los principales resultados obtenidos para cada tipo de pertinencia de género.

De esta forma, las fichas contienen las principales medidas que presenta los programas presupuestarios asociados a cada tipo de pertinencia, así como los principales resultados analíticos, indicando el número de secciones y programas que pertenecen a este tipo de pertinencia, así como el importe, en millones de euros, que suponen los programas de gasto catalogados con este tipo de pertinencia. La inclusión de estos datos en la ficha permite obtener una visión holística de la pertinencia de género alta, media y baja.

Del mismo modo, se han destacado las principales líneas de actuación por cada tipo de pertinencia, destacando el ámbito en el que se enmarca. Si se desea obtener una información más exhaustiva, en el Anexo II de este Informe pueden consultarse la totalidad de las líneas de actuación que cada sección presupuestaria ha identificado para sus programas de gasto.

Pertinencia de género ALTA



Los programas presupuestarios con **pertinencia alta** constituyen programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida que pueden contribuir a avanzar de manera decisiva en la igualdad de género.

Principales líneas de actuación

Violencia de género:
Programas de formación e inserción

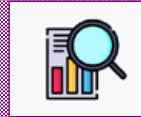
Contratación, convenios, ayudas y subvenciones:
formación en Inclusión del principio de igualdad de género

Planes específicos de **mejora de la capacitación de las mujeres**

Facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Consolidación del uso no sexista del lenguaje

Actividades formativas y campañas de sensibilización



25

Secciones con pertinencia alta

75

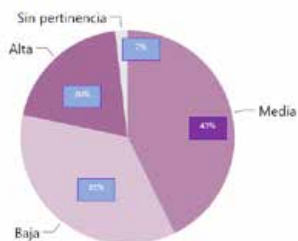
Programas presupuestarios

57.018

Millones de euros

El número de programas presupuestarios con pertinencia alta se ha mantenido estable con respecto al ejercicio anterior.

Pertinencia de género MEDIA



Los programas presupuestarios con pertinencia media suponen una incidencia moderada sobre mujeres y hombres que pueden contribuir de manera incipiente a la igualdad de género

Principales líneas de actuación

Garantizar la **igualdad de trato y oportunidades** en el **acceso al empleo**

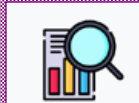
Desarrollo y seguimiento de la estrategia de **igualdad de género** en el sector **pesquero y acuícola**

Mayor participación y presencia de las **empresas y proyectos liderados por mujeres**

Ayudas de **acción y promoción cultural**

Promoción del principio de igualdad en la **acción social**

Programa de apoyo al **emprendimiento digital y startups**



23

Secciones con pertinencia media

162

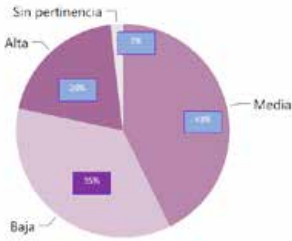
Programas presupuestarios

276.000

Millones de euros

El número de programas presupuestarios con pertinencia media se ha incrementado un 45% con respecto al ejercicio anterior.

Pertinencia de género BAJA



Los programas presupuestarios con pertinencia baja tienen una reducida incidencia sobre mujeres y hombres que pueden contribuir de manera incipiente a la igualdad de género

Principales líneas de actuación

Medidas para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la **movilidad** y el **transporte**

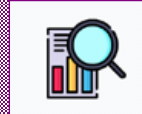
Mejorar el contenido relativo a Igualdad de género en materia de **PYME** y **Emprendimiento**

Apoyo a las mujeres en el **sector cultural**

Aumentar la cartera de servicios del **Sistema Nacional de Salud**

Inclusión de forma **transversal** de medidas de **acción positiva** en igualdad de género

Recopilación de datos y **elaboración de informes** para **análisis**



21

Secciones con pertinencia baja

135

Programas presupuestarios

43.630

Millones de euros

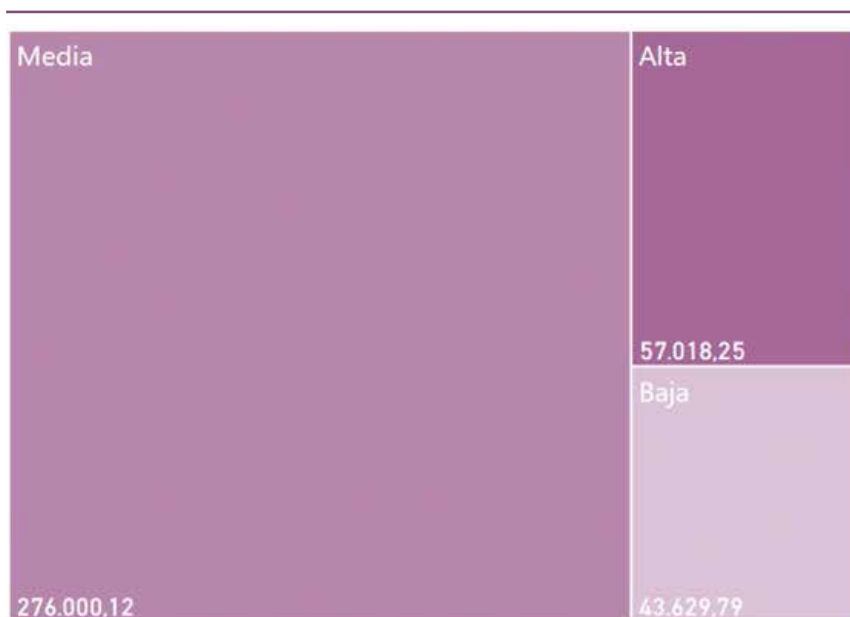
El número de programas presupuestarios con pertinencia baja ha disminuido un 11% con respecto al ejercicio anterior.

C) ANÁLISIS EN TÉRMINOS MONETARIOS

Otro enfoque de estudio se lleva a cabo teniendo en cuenta los importes de los programas presupuestarios contenidos en el ámbito objetivo del Informe. Si el análisis se desarrolla en términos monetarios, los programas de gasto con pertinencia de género alta, media o baja, suponen 376.648 millones de euros, un 99 por ciento del total de importe analizado. Este hecho constituye una garantía de que las asignaciones presupuestarias están orientadas en la dirección correcta en términos de impacto en favorecer la igualdad de género, puesto que esto significa que las actuaciones financiadas contribuyen de manera directa o indirecta, a identificar y combatir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Gráfico VI.2.8

Dotación económica por pertinencia de género y política presupuestaria (millones de euros)



Como se ha mencionado anteriormente, los programas que contribuyen con los importes que configuran esta visión, presentan una pertinencia de género positiva alta, media o baja sin que, en ningún caso al igual que en ejercicios anteriores, se hayan detectado programas de gasto que afecten de forma negativa a la igualdad entre mujeres y hombres.

Deteniéndonos en el gráfico anterior, se puede observar el detalle monetario que suponen los programas en las diferentes categorías de catalogación asociadas a la pertinencia. Es importante destacar que un 73 por ciento del importe sensible al género ha sido definido con una pertinencia media. Este porcentaje ha experimentado un incremento en el ejercicio, ya que ascendía a un 61 por ciento en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2022. Por su parte, los programas presupuestarios con pertinencia baja al género constituyen el 12 por ciento que suponen 43.630 millones de euros lo que supone una cifra inferior a la obtenida en el Proyecto de Ley del 2022.

Sólo un 1 por ciento del importe analizado se ha considerado que no tendría impacto en las políticas de igualdad de género. Por tanto, el porcentaje obtenido en referencia a los programas sin sensibilidad al género siendo pequeño en términos de porcentaje de programas, es incluso muy inferior cuando se hace el análisis en términos monetarios.

En coherencia con la tendencia detectada en el análisis de los Proyectos de Ley de 2021 y 2022 se afianza para el proyecto de 2023 la orientación a uno de los criterios generales de presupuestación que deben presidir la elaboración presupuestaria tal y como se recoge en la Orden HFP/535/2022, de 9 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2023 y se viene recogiendo de manera similar en las Órdenes de los dos ejercicios precedentes. Dicho criterio de presupuestación no es otro que *«Garantizar la plena igualdad de género y la seguridad y libertad de las mujeres, a través de la implementación de medidas transversales orientadas a la conciliación familiar y a incrementar la tasa de empleo femenino, mejorando, fortaleciendo y reorganizando el sistema de cuidados de larga duración, elevando el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la pobreza y reduciendo la brecha digital, combatiendo de manera firme y decidida la Violencia de Género, impulsando de manera simultánea la participación paritaria e igualitaria de las mujeres en la economía y en la sociedad en su conjunto»*.

D) RESULTADOS DE LAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS

El análisis de la pertinencia de género se puede realizar también desde el enfoque por sección presupuestaria.

Con respecto a la evolución por secciones presupuestarias, también puede destacarse una evolución positiva, puesto que ocho secciones

presupuestarias han dejado de tener en sus presupuestos programas de gasto sin sensibilidad al género.

A continuación, se realiza un análisis en mayor profundidad, tanto para los órganos constitucionales como para los resultados obtenidos por cada departamento ministerial.

Los programas presupuestarios gestionados por los órganos constitucionales se sitúan en un rango de pertinencia medio-alto.

Destaca el notable avance que se han producido en los presupuestos de los órganos constitucionales incluidos en el ámbito subjetivo, donde tanto el Tribunal de Cuentas como el Consejo de Estado y Consejo General del Poder Judicial han experimentado una mejora de la pertinencia de sus correspondientes programas de gasto. También ha de ponerse de manifiesto la alta pertinencia que siguen manteniendo los programas de gasto relativos al Tribunal Constitucional y Consejo General del Poder Judicial.

Como resultado, los datos analizados indican como los programas presupuestarios se sitúan en el rango de pertinencia medio-alto, como no podía ser de otra manera debido a su labor de garantía institucional donde el principio de igualdad se implementa de forma transversal.

El estudio pone de relieve la alta pertinencia del programa presupuestario gestionado por el Tribunal Constitucional (Sección 4), en coherencia con su papel de garante del principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el 100 por cien de los programas de gasto pertenecientes al Consejo General del Poder Judicial (Sección 8) han sido catalogados como programas con una alta pertinencia de género. En este sentido, destacan las líneas de actuación desarrolladas en materia de lucha contra la violencia de género, así como la definición de objetivos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

También deben ponerse de relieve las medidas realizadas por el Tribunal de Cuentas (Sección 3) para al incorporar la igualdad de género como uno de los principios que han de examinarse al analizar la actividad económico-financiera del sector público. Por otra parte, se destaca la creación de la sección 9ª del Consejo de Estado (Sección 5) donde se concentran los asuntos relativos a la igualdad y la Agenda Social. Los programas de gasto de estas dos secciones presupuestarias presentan una pertinencia media en el ámbito de la igualdad de género.

Gráfico VI.2.9

Pertinencia de género en los órganos constitucionales



Todos los Ministerios cuentan con al menos un programa presupuestario con pertinencia alta

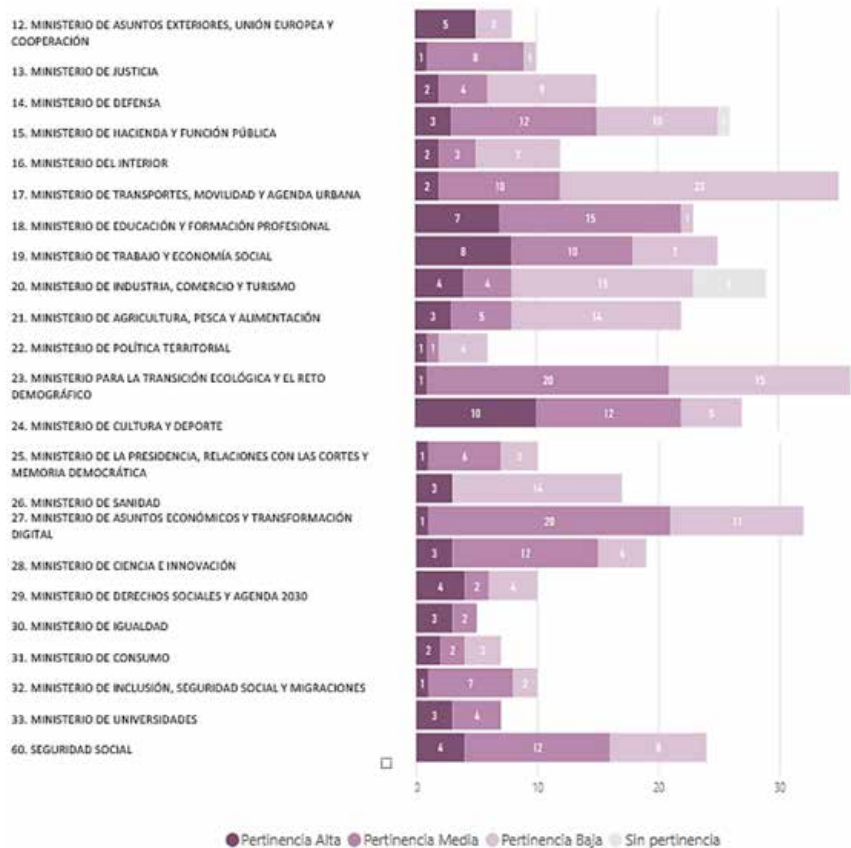
Respecto a los departamentos ministeriales, los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (Sección 12); Justicia (Sección 13); Defensa (Sección 14); Agricultura, Pesca y Alimentación (Sección 21); Asuntos Económicos y Transformación Digital (Sección 27); Derechos Sociales y Agenda 2030 (Sección 29); Consumo (Sección 31) y la sección presupuestaria relativa a la Seguridad Social (Sección 60) han dejado de tener entre sus presupuestos programas presupuestarios catalogados sin pertinencia de género.

Adicionalmente, la evolución no se muestra tan sólo en la categorización de pertinencia de género sino también en el incremento de objetivos e indicadores asociados con la igualdad entre mujeres y hombres que presentan los programas presupuestarios analizados.

En línea con la consolidación de resultados de ejercicios anteriores, la información remitida por los departamentos ministeriales muestra como al menos todos ellos cuentan con un programa presupuestario con pertinencia alta.

Referente a este tipo de pertinencia, sobresale el Ministerio de Igualdad (Sección 30), donde el 60 por ciento de sus programas presupuestarios reflejan una alta pertinencia de género. Entre sus líneas de actuación cabe citar el Plan Corresponsables, destinado a garantizar el cuidado como un derecho, así como el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato. Sobresalen asimismo las actuaciones encaminadas a la erradicación de la violencia de género.

Gráfico VI.2.10
Pertinencia de género en los departamentos ministeriales



Del mismo modo, también más de la mitad de los programas presupuestarios del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (Sección 12) tienen pertinencia alta, de acuerdo al principio de formulación y ejecución de la política exterior española en materia de promoción y protección de los derechos humanos. Es en este marco de acción exterior en el que se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea constituyendo una prioridad la no discriminación por razón de género.

También es destacable el esfuerzo que en este ámbito hacen Ministerios como el de Trabajo y Economía Social (Sección 19), que cuenta con 8 programas presupuestarios con pertinencia de género alta. En esta línea, cobran especial relevancia las actividades orientadas a promover la inte-

gración de las mujeres desempleadas en el mercado laboral, así como las acciones en materia de formación profesional para el empleo, donde también se ha previsto la participación de mujeres víctimas de violencia de género. En el marco del PRTR también se pone de relieve el programa de competencias digitales para el empleo dirigido a la reducción de la brecha digital por cuestión de género, así como la transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo con el objetivo de mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral.

Por último, El Ministerio de Educación y Formación Profesional (Sección 18), ha catalogado como sensibles al género los 23 programas presupuestarios en los que participa, 7 de los cuales están categorizados con pertinencia alta. Entre ellos merecen especial interés los programas Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas o el de Enseñanzas artísticas, en los que la educación en igualdad un enfoque transversal que impregna todo el proceso educativo. Todos estos programas presupuestarios han sido considerados como capaces de solventar el problema generador de las desigualdades entre mujeres y hombres. Asimismo, este Ministerio también cuenta con un programa de gasto financiado por el PRTR que ha sido categorizado con una alta pertinencia, como es el caso del Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Este programa incluye entre sus objetivos impulsar la innovación y calidad de la formación profesional, con especial atención a la reducción de la brecha de género.

E) ANÁLISIS DE RELEVANCIA DE GÉNERO

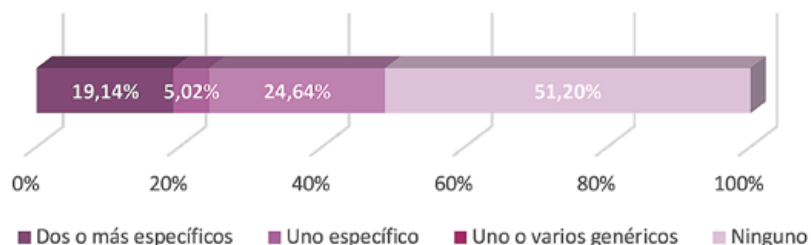
En este apartado se analizan los resultados obtenidos de manera agregada de cada pregunta que formó parte del cuestionario al que respondieron los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales para catalogar desde el punto de vista de la pertinencia de género de los programas presupuestarios en los que participan.

Como se ha comentado en el apartado metodológico, la primera pregunta a la que se responde en el cuestionario para el análisis de la pertinencia de género en los programas presupuestarios es a la denominada «Pregunta de control»: ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?

A esta pregunta los departamentos ministeriales han respondido afirmativamente en un 98 por ciento de los programas, y por tanto se consideraron sensibles al género y se continuó su análisis.

Pasando al análisis específico de cada una de las preguntas del cuestionario, obtenemos los siguientes resultados.

1. ¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?



Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género, mientras que son objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado ex profeso para avanzar en la igualdad de género, aunque contribuyan a la misma.

Opciones de respuesta a la pregunta:

Dos o más específicos - Uno específico - Uno o varios genéricos - Ninguno.

La virtualidad de esta pregunta tiene su razón de ser en que los programas preexistentes al informe de impacto de género, e incluso a la normativa y avances en igualdad, disponen de objetivos a alcanzar en el ejercicio por cada uno de los gestores responsables de los programas con los recursos que el respectivo presupuesto les asigna. Sin embargo, la mayoría de ellos pueden contribuir a conseguir la igualdad de género o no, pero puede que no estén aprovechando todas sus posibilidades ya que no fueron diseñados específicamente para ello. No obstante, en muchos casos la evolución reciente ha hecho que se definan objetivos orientados a conseguir la igualdad, especialmente en Ministerios con objetivos más vinculados a áreas de carácter social. Se pretende, por tanto, conocer si en los programas analizados se han definido objetivos en relación con el principio transversal de igualdad de género.

La evolución de las actuaciones relacionadas con el informe de impacto de género, tras la consolidación de la metodología de análisis y la adquisición del conocimiento acerca de la composición de los programas en términos de pertinencia de género, deberá evolucionar hacia que los gestores se replanteen, en aquellos casos que se haya considerado eficiente, la inclusión de objetivos específicos.

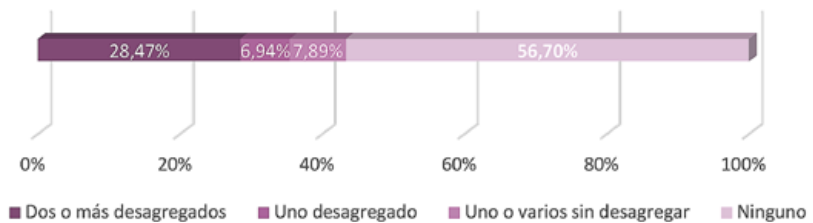
Respecto a la información general obtenida de todos los programas analizados, el porcentaje de aquellos programas que no disponen de objetivos específicos es muy significativo, alcanzando un 51 por ciento, mien-

tras que el porcentaje de programas en los que se definen más de un objetivo específico en materia de igualdad se queda en un 19.14 por ciento.

En el ámbito de los órganos constitucionales, el Consejo General del Poder Judicial ha identificado dos o más objetivos específicos en favor de la igualdad de género asociados a todos sus programas presupuestarios.

En relación a los departamentos ministeriales, destaca el Ministerio de Educación y Formación Profesional para el cual más de la mitad de sus programas presupuestarios cuentan con más de dos objetivos específicos en materia de género. También en el ámbito de la formación sobresale el Ministerio de Universidades, donde la totalidad de sus programas presentan más de dos objetivos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres. En otro ámbito, ha de destacarse que el Ministerio de Ciencia e Innovación ha identificado objetivos específicos en 8 de sus programas presupuestarios.

2. ¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?



A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género y si esos indicadores podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres.

Opciones de respuesta a la pregunta:

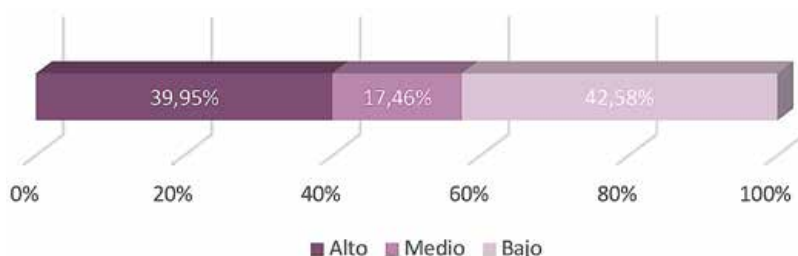
Dos o más indicadores desagregados por sexo – Un indicador desagregado por sexo - Uno o varios sin desagregar – Ninguno.

Esta cuestión está orientada a conocer quiénes se están beneficiando del gasto público, por ello es imprescindible contar con información estadística fiable y desagregada por sexo. Con estos indicadores desagregados, se puede obtener una información adicional a la simple cuantificación de las personas de tipo cualitativo que permite llevar a cabo estudios más complejos que permitan reorientar el gasto.

El resultado agregado obtenido para esta pregunta, es que el 43,30 por ciento de los programas disponen de algún tipo de indicador, y el 35,41 por ciento del total de los programas analizados disponen de indicadores desagregados por sexo, ya sea uno o varios.

Debe mencionarse el hecho de que 25 secciones presupuestarias cuentan con indicadores desagregados por sexo. En este sentido, se observa una importante evolución con respecto al ejercicio anterior.

3. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario.



Esta pregunta pretende dar a conocer la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá un mayor poder transformador sobre la igualdad de género.

Opciones de respuesta a la pregunta: Número Alto de personas, Medio o Bajo.

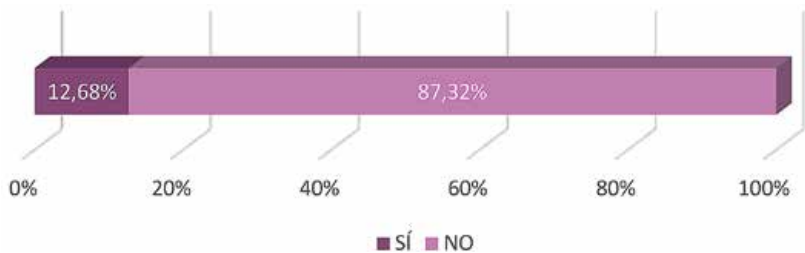
Como desarrollo metodológico realizado en el ejercicio, destaca la introducción de criterios objetivos como opciones de respuesta de esta pregunta. Así, se ha considerado como límite de impacto alto un millón de personas, y medio 300.000 personas, dado que supone el tamaño medio de una provincia.

Se considera que las actuaciones realizadas desde el ámbito público, aunque sean actuaciones catalogadas como internas que tienen como destinatarios a los empleados públicos, en su práctica totalidad afectan de forma directa o indirecta a personas, y, por tanto, son sensibles al género. Con los resultados de esta pregunta, se pueden identificar las actuaciones con mayor poder transformador para corregir las posibles desigualdades detectadas.

Cerca del 40 por ciento de los programas presupuestarios presentan actuaciones que llegan a un número alto de personas, destacando una

vez más los ministerios con carácter más social con los porcentajes más altos. Asimismo, deben de tenerse en cuenta en este sentido las actuaciones realizadas en materia de cooperación al desarrollo, cuyo público destinatario se encuentra fuera de las fronteras nacionales.

4. ¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?



Mediante esta pregunta se pretende conocer quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones de cada programa de gasto y por lo tanto determinar si tienen sesgo positivo hacia el género femenino.

Opciones de respuesta a la pregunta:
Sí-No

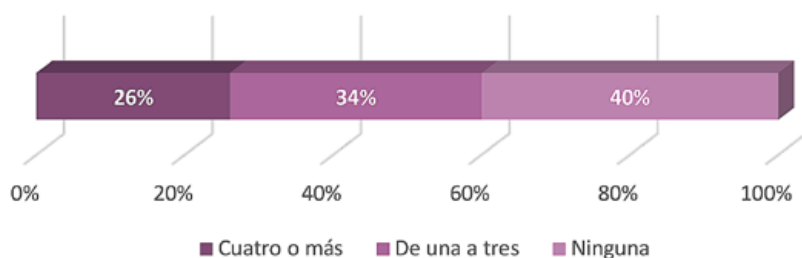
Planteándose esta cuestión, el gestor público se enfrenta al análisis de la neutralidad de las actuaciones que se desarrollan financiadas con los diferentes programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Es un hecho que intervenciones públicas definidas con un fin muy específico y que no han sido objeto de revisión, pueden incluir actuaciones que, no sólo en el ámbito del género, sino también en otros ámbitos como el de la lucha contra el cambio climático o apuesta por la digitalización pueden tener apariencia de neutralidad. Sin embargo, un examen más específico puede poner de manifiesto que un programa presupuestario tenga distinto impacto sobre mujeres y hombres. Esto es debido a que existen desigualdades de partida en ambos grupos en muchos ámbitos, por lo que el desarrollo de actuaciones o proyectos sobre grupos con dichas desigualdades de partida origina efectos diferentes sobre cada uno de dichos grupos.

En esta ocasión, sólo aproximadamente un 13 por ciento de los programas de gasto incluyen actuaciones que van destinados específicamente a mujeres.

Los Ministerios con porcentajes más significativos son el de Igualdad, con un 80 por ciento de sus programas dirigidos en mayor medida a mujeres, así como el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en el que un 62.5 por ciento de sus programas incluyen actuaciones específicas para mujeres. Por otra parte, dos de los tres programas integrados la sección 7 de Clases Pasivas se dirigen en mayor medida a mujeres.

En relación a los órganos constitucionales, se ha considerado que para el Consejo General del Poder Judicial el 66.67 por ciento de sus programas contienen líneas de actuación que van dirigidas mayoritariamente a mujeres.

5. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?



El objetivo de esta pregunta es graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género. Es una de las preguntas en la que en el ejercicio anterior se desarrolló la posibilidad de respuestas múltiples.

Opciones de respuesta a la pregunta:

Cuatro o más líneas de actuación – De una a tres líneas de actuación – Ninguna línea de actuación

En este ejercicio, y también como desarrollo metodológico, se han introducido criterios de respuesta objetivos que permitan establecer su graduación. De esta manera, los cambios introducidos ayudan a graduar el impacto alto medio o bajo incluido en la metodología del ejercicio anterior.

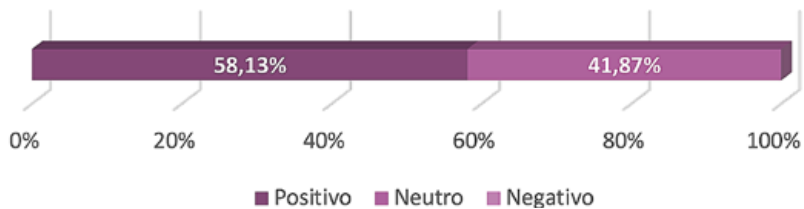
Como resultado de un análisis completo de esta pregunta sobre se pone de manifiesto que 251 programas (60 por ciento) desarrollan actividades que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres. De forma más concreta, 109 programas (26 por ciento) desarrollan más de cuatro

líneas de actuación orientadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, 142 programas de gato (34 por ciento) cuentan con entre una y tres actuaciones vinculadas con la igualdad de género.

Se puede considerar, por tanto, que un porcentaje muy amplio de los programas presupuestarios incluyen alguna actuación orientada a fomentar la igualdad de género, lo que indica que los gestores de fondos públicos siguen tomando conciencia de la realidad que supone la lucha por la igualdad de género y acorde a esta percepción, están tomando medidas para incluir entre sus actuaciones, acciones específicas en este ámbito.

Ministerios como el de Igualdad, Transición Ecológica y Reto Demográfico, Cultura y Deporte o Ciencia e Innovación consideran que un porcentaje muy significativo de sus programas realizan actividades específicas orientadas al fomento de la igualdad de género.

6. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de género?



Esta pregunta trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario se derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género, tendrán un impacto neutro o por el contrario provocarán efectos negativos.

Opciones de respuesta a la pregunta:

Efecto positivo – efecto neutro – o efecto negativo.

El planteamiento de esta pregunta resulta clave en la determinación del impacto de género de un programa presupuestario, dado que en el caso de que los efectos esperados sean negativos, la pertinencia de género que se le asignará a dicho programa de forma directa será negativa. No obstante, y al igual que en el ejercicio anterior, ningún programa de gasto presenta pertinencia de género negativa en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

En referencia a los avances metodológicos realizados durante el ejercicio, debe resaltarse que aquellos programas de gasto para los que se

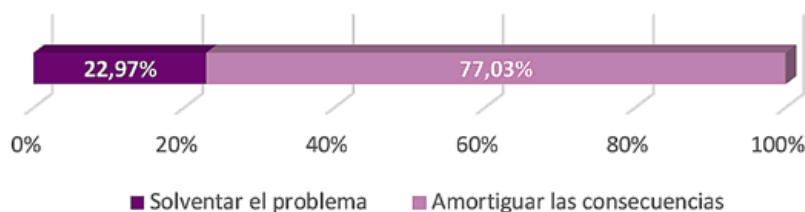
considere que generan un efecto neutro sobre la igualdad de género sólo podrán optar a una pertinencia media o baja, al reservarse la pertinencia alta sólo a aquellos programas de gasto que generen resultados positivos.

Las intervenciones públicas siempre están diseñadas para realizar actuaciones con efecto positivo para las personas. Sin embargo, no es habitual que aparezcan identificados los grupos de personas a los que van a ir destinadas dichas intervenciones, ya que el énfasis suele estar puesto en los recursos utilizados para desarrollar dichas actuaciones. Al actuar sobre empresas, sobre infraestructuras, inversiones, normas... las herramientas utilizadas no permiten conocer o identificar de forma directa el efecto sobre las mujeres y hombres. Por otro lado, en los casos en que las actuaciones se dirigen claramente a personas, y por tanto el efecto se puede considerar directo, puede ocurrir en ocasiones que éste se defina como neutro como consecuencia de que los criterios con los que se presenta una actuación afectan al conjunto de personas sin realizar diferencias entre ambos sexos. Por ello, es preciso, conocer si estas actuaciones tienen o no efecto y sobre qué grupo de personas (hombres y/o mujeres) desarrollan sus efectos, además de la clase de efecto que tienen. De esta manera se pueden orientar las actuaciones, reforzando las que tienen efectos positivos en materia de igualdad y redirigiendo las que originan efectos negativos.

Incidir en este tipo de análisis será la línea en la que en el futuro se pretende evolucionar el informe de impacto, para obtener información que les sirva a los gestores para conocer sus programas y actuar sobre los mismos para reorientar aquellas actividades que pudiendo tener un impacto favorable no lo tienen o que eliminen o modifiquen aquellas actividades que pudieran tener impacto negativo.

Como se desprende del gráfico, el porcentaje de programas que tienen efecto positivo a favor de la igualdad se eleva hasta el 58 por ciento. Aparece el concepto neutro con un porcentaje de 42 por ciento y se queda en inexistente la categoría negativa como se ha indicado previamente.

7. ¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?



Los programas presupuestarios dirigidos a mejorar la situación de desigualdad pueden ser de dos tipos: aquellos que buscan acabar con la desigualdad desde su origen y aquellos que quieren compensar a quienes ya la han sufrido o la están sufriendo.

***Opciones de respuesta a la pregunta:
Solventar el problema- amortiguar las consecuencias.***

Al analizar los resultados de esta pregunta, lo primero que hay que preguntarse es cuándo un programa presupuestario se considera palanca de cambio, es decir, si se considera que tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad en este ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. En ese sentido si las actuaciones de un programa tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género, se considera palanca de cambio. Como novedad metodológica introducida en este ejercicio se entiende que sólo aquellos programas presupuestarios que son capaces de solventar el problema en su origen pueden optar a alcanzar la pertinencia de género alta.

El término «palanca de cambio» se utiliza como concepto para definir un mecanismo que permita originar un cambio sensible en una situación actual, y en el ámbito de este informe se referiría a realizar cambios significativos para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades y genere entornos basados en la equidad. Con este análisis se pretende conocer si un programa presupuestario en su ámbito de actuación, tiene efecto multiplicador muy positivo en la implantación de medidas a favor de la igualdad de género. El análisis debe consistir en comprobar en primera instancia, que el programa presupuestario pueda tener efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige. Deberá analizarse si la variable sexo es relevante en las actuaciones, proyectos, líneas de actuación incluidas en los programas, y si el programa tiene un efecto significativo en el ámbito de la igualdad de género.

Los resultados obtenidos muestran que aproximadamente un 30 por ciento de los programas de gasto analizados tienen esta capacidad para actuar sobre los problemas generadores de las diferencias todavía existentes entre mujeres y hombres.

Ha de destacarse en este campo la importante contribución que se realiza desde el Tribunal Constitucional y Consejo General del Poder Judicial en el ámbito de los órganos constitucionales. En relación a los diferentes Ministerios, los Ministerios de Trabajo y Economía Social, Dere-

chos Sociales y Agenda 2030 e Igualdad destacan por el alto porcentaje de programas que han sido considerados que están dirigidos a solventar el problema.

F) PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

En el ámbito de la lucha por la igualdad de género no puede obviarse la relevancia del **Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR)**, habiéndose incluido los programas presupuestarios financiados por este mecanismo de forma específica en el ámbito objetivo del Informe al igual que en el informe del anterior Proyecto de Ley. Estos programas presupuestarios han sido analizados conforme a la misma metodología que el resto de programas de gasto, y por tanto se incluyen en el análisis realizado por secciones presupuestarias, políticas y áreas de gasto recogidos en el Informe.

La aportación de este Plan es especialmente significativa en el ámbito de la igualdad de género, debido a que crisis generada por la COVID-19 ha tenido y está teniendo consecuencias más severas sobre las mujeres, en múltiples dimensiones como ponen de manifiesto diversos informes¹. En este sentido, debe considerarse el empeoramiento de la brecha de género que se ha producido tras la pandemia, debido a múltiples factores tales como la mayor presencia de mujeres en el campo de realización de trabajos no remunerados o al constituir una mayor cuota de personas empleadas en cuidados a largo plazo.

Para un análisis individualizado de estos programas presupuestarios, pueden revisarse los resultados obtenidos de cada programa en cada una de las secciones contenidos en el Anexo II. Asimismo, pueden consultarse a través de la herramienta gráfica puesta a disposición en la página web de la Administración Presupuestaria, seleccionándolos uno a uno en la visión de los principales resultados.

La igualdad de género constituye uno de los ejes transversales del PRTR

El Plan ha sido elaborado sobre cuatro ejes transversales -la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión territorial y social, y la igualdad de género- que deben ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar el conjunto de las políticas públicas. Por lo tanto, la igualdad de gé-

¹ Entre ellos destaca el informe anual de la Comisión Europea sobre la igualdad de género en la UE.

nero se configura como un eje presente de forma transversal a lo largo de las reformas e inversiones contenidas en el Plan².

Este eje se centra en la igualdad de género, materializándose a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital.

Gráfico VI.2.11
Ejes transversales del PRTR



Fuente: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Por ello, en lo que concierne a este informe, se busca analizar el impacto que los programas financiados por el PRTR podrían tener sobre la igualdad de género como uno de los ejes centrales con los que compensar el impacto diferencial de la pandemia y lograr un crecimiento más inclusivo y sostenible desde el punto de vista social. En términos de número de programas, se han analizado 148 programas de gasto, algunos de los cuales son gestionados por varias secciones presupuestarias debido a su carácter transversal.

Entre los Ministerios que cuentan con programas de gasto asociados al PRTR con una alta pertinencia sobresalen los Ministerios de Educación y Formación Profesional; Trabajo y Economía Social, Industria; Comercio y Turismo y finalmente Cultura y Deporte.

En cuanto a las actuaciones desarrolladas, destacan las líneas de actuación en el ámbito de las competencias digitales para el empleo, entre las que se destacan las acciones encaminadas a desarrollar nuevas oportunidades sociales y económicas para las mujeres residentes en zonas rurales y de esta forma mejorar su perspectiva profesional. Asimismo, también se identifican acciones tendentes a disminuir la brecha digital por cuestión de gé-

² Tal y como detalla el propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el cual puede consultarse a través del siguiente enlace: <https://planderrecuperacion.gob.es/>

nero, ascendiendo el número de mujeres especialistas TIC. Estas actuaciones también tienen su reflejo en el ámbito de la Seguridad Social con el fin de lograr una mayor integración y cualificación digital de las mujeres.

En el ámbito de la política del Fomento del Empleo, también han de mencionarse las líneas de actuación orientadas a la transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo con el objetivo de mejorar la integración de las mujeres en el ámbito laboral.

También pueden mencionarse las líneas de actuación dirigidas al fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital, que favorecen el acceso de la mujer a unos recursos básicos y apoyando su integración en el mercado de trabajo.

En el marco de la Cultura, figuran actuaciones en los ámbitos de la creación y producción artística e intelectual a través del programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Entre los objetivos de este programa se encuentra estimular y favorecer la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad técnicos y artísticos de la cadena de valor en el sector audiovisual.

Con respecto a las acciones relacionadas con la pequeña y mediana empresa (PYME), destaca el Programa de Atracción de Talento Femenino, destinado a mujeres emprendedoras europeas para resolver retos en colaboración con el ecosistema emprendedor español.

Finalmente, y en el ámbito de la educación, actúa como pieza esencial un análisis de los programas presupuestarios financiados con el PRTR el reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Las acciones vinculadas a este programa se orientan a la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional.

G) ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

El proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado se acompaña, desde el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2021 del Informe de Alineamiento de los Presupuestos Generales del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Entre estos objetivos se encuentra el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 «Igualdad de Género», cuyo fin es lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas en el mundo. Asimismo, este Objetivo tiene entre sus fines acabar con toda forma de discriminación por razón de sexo y con la violencia contra mujeres y niñas en todos los ámbitos, fomentar la plena participación y efectiva igualdad de oportuni-

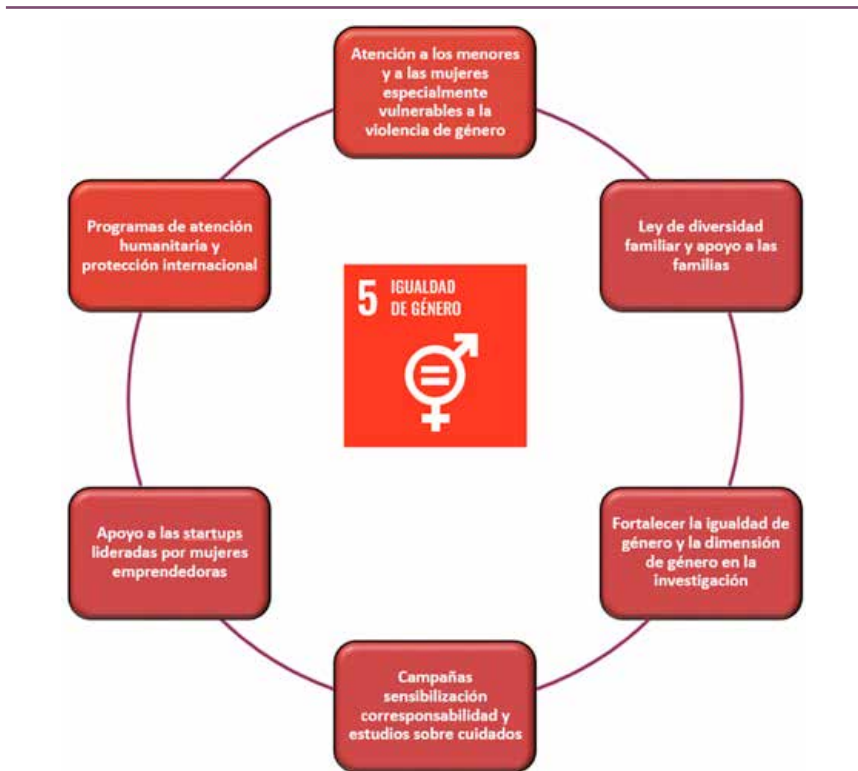
des de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida económica, pública y política.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 aspira a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Los resultados obtenidos en dicho Informe muestran que 14 políticas de gasto se encuentran alineadas de forma directa o indirecta con el ODS 5, lo que implica un alineamiento Si detallamos dicho alineamiento por programa presupuestario, encontramos como 78 programas de gasto se encuentran alineados de forma directa y 72 de forma indirecta. De este total de programas 49 se financian a través del PRTR.

Finalmente, resulta interesante destacar algunas de las medidas contenidas en el Informe de Alineamiento de los ODS con los PGE 2023 que contribuyen a la consecución de este ODS, las cuales se ponen de relieve a través del siguiente gráfico.

Gráfico VI.2.12
Principales actuaciones que contribuyen al ODS 5



VII

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS

VII

III. METODOLOGÍA	21
Gráfico III.1 Áreas de análisis del capítulo Realidad.....	25
Tabla III.3.1 Preguntas y catalogación de las respuestas.....	41
Tabla III.3.2 Sistema de categorización de la pertinencia de género.....	46
Gráfico III.3.1 Información sobre programas presupuestarios	48
IV. REALIDAD	53
Gráfico IV.1.1: Tasa de empleo según grupo de edad. 2021 (%).....	56
Gráfico IV.1.2 Brecha de género en población de 16 años y más en el pe- riodo 2016-2021 (p.p.)	59
Gráfico IV.1.3 Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-27 y España. 2021 (p.p.).....	60
Gráfico IV.1.4 Tasa de parcialidad en hombres y mujeres. 2016-2021 (%)	60
Gráfico IV.1.5 Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo. 2016-2021	61
Gráfico IV.1.6 Empleo a tiempo parcial de las mujeres según periodo (% sobre el total de ocupados). España y UE-27. 2016-2021.....	62
Gráfico IV.1.7 Razones del trabajo a tiempo parcial. España. 2021 (% de empleados 15 a 64 años).....	63
Gráfico IV.1.8 Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos, por sexo (%). 2016-2021. España y UE-27	64
Gráfico IV.1.9 Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos, por sexo (%). 2016-2021. España y UE-27	65
Gráfico IV.1.10 Brecha de género en la tasa de empleo en 2021: sin y con hijos. España y UE-27 (p.p.).....	65
Gráfico IV.1.11 Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años, por sexo. 2016-2021 (%).....	66
Gráfico IV.1.12 Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, por sexo. 2016-2021 (%).....	66
Gráfico IV.1.13 Tasa de paro según grupos de edad (%). 2021	67

Gráfico IV.1.14 Brecha de género en la tasa de paro España y UE-27 (p.p.). 2016-2021	68
Gráfico IV.1.15 Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (%). 2016-2021	69
Gráfico IV.1.16 Parados de larga duración según grupos de edad. España. 2021 (% sobre el desempleo total)	69
Gráfico IV.1.17 Parados de larga duración según grupos de edad en la UE. 2021 (% sobre el desempleo total).	70
Gráfico IV.1.18 Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Mujeres España y UE-27. 2016-2021	70
Gráfico IV.1.19 Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Hombres España y UE-27. 2016-2021.....	71
Gráfico IV.2.1 Salario anual de la mujer respecto del hombre (%). 2019 ..	74
Gráfico IV.2.2 Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2019	74
Gráfico IV.2.3 Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI. 2019 (% total de trabajadores y trabajadoras) ...	75
Gráfico IV.2.4 Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%). 2020. Mujeres	76
Gráfico IV.2.5 Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%). 2020. Hombres	76
Gráfico IV.2.6 Renta de la mujer respecto del hombre (%). 2020	77
Gráfico IV.2.7 Renta relativa de las personas mayores en la UE. 2019	78
Gráfico IV.2.8 Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España (% de personas). 2020	79
Gráfico IV.2.9 Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social según nivel de educación (% población de 18 y más años). España. 2020.....	79
Gráfico IV.3.1 Tasas netas de escolarización por edades en enseñanzas no obligatorias (%). Año 2018	81
Gráfico IV.3.2 Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años (%). España y UE-27	82
Gráfico IV.3.3 Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%).....	83
Gráfico IV.3.4 Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo (%). Datos curso 2018-2019.....	84
Gráfico IV.3.5 Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza (%). Año 2020	84
Gráfico IV.3.6 Graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción por período (graduados por 1 000 personas de 20 a 29 años). España y UE-27	85
Gráfico IV.3.7 Titulados universitarios del curso 2013-2014 según situación laboral en 2019 (%).....	85
Gráfico IV.3.8 Participación en educación-formación en la UE (%). Población de 25 a 64 años.....	86

Gráfico IV.4.1	Evolución de la esperanza de vida al nacimiento (años). España. 1991-2020	87
Gráfico IV.4.2	Brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento (años). España 1991-2020.....	88
Gráfico IV.4.3	Esperanza de vida al nacimiento (años)	89
Gráfico IV.4.4	Esperanza de vida al nacer para las mujeres (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021).....	90
Gráfico IV.4.5	Esperanza de vida al nacer para los hombres (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021).....	90
Gráfico IV.4.6	Brecha de género en la esperanza de vida al nacer (años). Comparativa España y UE-27 (2020-2021).....	91
Gráfico IV.4.7	Años de vida en buena salud al nacer. España. 2020..	9 1
Gráfico IV.4.8	Valoración del estado de salud percibido (% del de población). 2020. Población de 15 y más años.....	92
Tabla IV.4.1	Principales enfermedades crónicas o de larga evolución (%). 2020	93
Gráfico IV.4.9	Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad (% población de 15 y más años). 2020	94
Gráfico IV.4.10	Índice de masa corporal según grupos de edad (% población de 18 años y más). 2020	94
Gráfico IV.4.11	Consumo de tabaco en 2020 (% población de 15 y más años)	95
Gráfico IV.4.12	Frecuencia de consumo intensivo de alcohol en los últimos doce meses (% población de 15 y más años). 2020	95
Tabla IV.4.2	Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad (tasas por 1. 1000 habitantes de 6 y más años). 2020	96
Gráfico IV.4.13	Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad (% población). 2020	97
Tabla IV.4.3	Indicadores de morbilidad. 2020	98
Gráfico IV.4.14	Defunciones según grupos de edad (% población). 2020.....	99
Gráfico IV.4.15	Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2020.....	102
Tabla IV.5.1	Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos en 2020 (% de ocupados de 25 a 54 años). España y UE-27	103
Gráfico IV.5.1	Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Hombres. 2020.....	103
Gráfico IV.5.2	Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Mujeres. 2020.....	104
Gráfico IV.5.3	Ocupados a tiempo parcial y parados porque cuidan de personas dependientes por grupos de edad (%). 2020.....	105
Gráfico IV.5.4	Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%). 2020	105
Gráfico IV.5.5	Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España. 2016	106

Gráfico IV.5.6	Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016.....	107
Gráfico IV.5.7	Horas semanales de las mujeres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016	108
Gráfico IV.5.8	Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015	108
Gráfico IV.5.9	Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Mujeres.....	109
Gráfico IV.5.10	Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Hombres	109
Tabla IV.5.2	Frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% de ocupados). Año 2015.....	110
Gráfico IV.6.1	Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE-27 (1. 1000 personas de 20 a 29 años). 2019	112
Gráfico IV.6.2	Recursos humanos en ciencia y tecnología por grupos de edad (% de población activa). España. 2020	112
Gráfico IV.6.3	Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-27 (%). 2020.....	113
Gráfico IV.6.4	Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución (%). 2020	113
Gráfico IV.6.5	Población que ha usado internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad (% de población de 16 a 74 años). 2021	114
Gráfico IV.6.6	Hogares sin hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-27. 2020	115
Gráfico IV.6.7	Hogares con hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-27. 2020	115
Gráfico IV.6.8	Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC), puntos porcentuales	116
Gráfico IV.7.1	Mujeres condenadas por edad (%). 2020	117
Gráfico IV.7.2	Número de mujeres víctimas mortales por violencia de género (2 1003-2021).	118
Gráfico IV.7.3	Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2020-2021	119
Gráfico IV.8.1	Mujeres en el Gobierno (%). 2011-2021	122
Gráfico IV.8.2	Mujeres en el Congreso de los Diputados por periodo y legislatura (%).	123
Gráfico IV.8.3	Mujeres en el Senado por periodo y legislatura (%).	124
Gráfico IV.8.4	Mujeres en parlamentos autonómicos (%). 2021	125
Gráfico IV.8.5	Mujeres en el Parlamento Europeo (%). 2021.....	126
Gráfico IV.8.6	Mujeres en órganos constitucionales (%). 2021	127

Gráfico IV.8.7	Porcentaje de Mujeres en Reales Academias Españolas, 2012-2021	128
Gráfico IV.8.8	Mujeres en las Reales Academias (%). 2021	128
Gráfico IV.8.9	Mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35. 2015-2021	129
V. REPRESENTACIÓN	131
Tabla V.2.1	Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y administración	143
Tabla V.2.2	Distribución territorial del personal al servicio de las Administraciones Públicas	145
Mapa V.1.1	IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por comunidades autónomas.....	145
Mapa V.2.2	IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas	146
Mapa V.2.3	Variación del IPRHM del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por provincias	146
Tabla y gráfico V.2.1	Comparativo 2019-2022 del personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipo de administración. Evolución del IPRHM	147
Tabla V.2.3	Tabla con la distribución del personal al servicio de la Administración Pública Estatal	148
Tabla y gráfico V.2.2	Ccomparativos 2019-2022 del personal al servicio de la Administración Pública Estatal	148
Tabla V.2.3	Distribución del personal al servicio de la Administración General del Estado	150
Tabla comparativa y gráfico V.2.3	comparativos 2019-2022 del personal al servicio de la Administración General del Estado.....	151
Tabla V.3.1	Personal funcionario con datos desgloadas por Subgrupos	154
Tabla V.3.2	Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles del Complemento de Destino	155
Tabla V.3.3	Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad	156
Tabla V.3.4	Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por Ámbito/Ministerio	157
Tabla V.3.5	Personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramo de retribución.....	158
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.....	159
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 destino ..	160

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	161
Tabla V.3.9	Personal funcionario con jornadas reducidas por situación familiar, con datos desglosados por Subgrupos	161
Gráficos y Tabla V.3.1	Variación del IPRHM en el colectivo de personal funcionario en activo, por Subgrupos y niveles de complemento de destino.....	162
Gráficos y Tabla V.3.2	Variación del IPRHM de personal funcionario en activo, por ámbito.....	163
Gráficos y Tabla V.3.3	Variación del IPRHM de personal funcionario en activo, por tramos de edad	164
Tabla V.3.10	Personal laboral por Tipo de Convenio	165
Tabla V.3.11	Personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos	166
Tabla V.3.12	Personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad.....	166
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.....	167
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	168
Tabla V.3.13	Personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos y tramos de edad.....	168
Tabla V.3.14	Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio, ordenado por Ámbitos/Ministerios.....	169
Tabla V.3.15	Personal laboral del Convenio Único, ordenado por Grupos y Ámbitos/Ministerios.....	170
Tabla V.3.16	Personal laboral del Convenio Único , por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad)	170
Gráfico V.3.2	Personal laboral del Convenio Único, por Grupos Profesionales y retribución media (incluyendo retribuciones básicas, complementarias y antigüedad), con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio.....	171
Tabla V.3.17	Personal laboral en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Convenios.	172
Tabla v.3.18	Personal laboral del Convenio Único, en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, desglosada por Grupo.....	173
Tabla v.3.19	Personal laboral con jornada reducida por situación familiar, desglosada por Convenios, ordenada por tipo de reducción de jornada.	173

Tabla v.3.20	Personal laboral del Convenio Único con jornada reducida por situación familiar, desglosada por tipo de reducción, ordenada por Grupo.....	174
Tabla v.3.21	Evolución IPRHM 2019-2022, del total de personal laboral de la AGE, por Convenios.....	174
Tabla v.3.22	Comparativa IPRHM 2019-2022 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por Grupo Profesional.....	175
Gráfica y Tabla v.3.4	Comparativa IPRHM 2019-2022 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por tramos retributivos. ...	176
Tabla v.3.23	Tabla de altos cargos por tipo de cargo y Departamentos Ministeriales.....	178
Tabla v.3.24	Tabla de altos cargos por tipo de cargo y Agencia.....	180
VI RECURSO-RESULTADOS.....		195
Gráfico VI.1.1	Ámbito subjetivo del informe.....	199
Gráfico VI.1.2	Triple perspectiva de clasificación.....	201
Gráfico VI.1.3	Áreas de gasto del Presupuesto.....	202
Gráfico VI.2.1	Análisis desde la perspectiva de género de los créditos recogidos en el PLPGE 2023.	204
Gráfico VI.2.2	Visiones disponibles en la herramienta gráfica.....	205
Gráfico VI.2.3	Gráfico de porcentaje de programas sensibles al género	207
Gráfico VI.2.4	Gráfico de porcentaje de programas catalogados de acuerdo a la pertinencia de género.....	207
Gráfico VI.2.5	Extracto de la guía metodológica del Informe de Impacto de Género. Conoce tu programa.....	208
Gráfico VI.2.6	Evolución de la sensibilidad al género de los programas presupuestarios.....	209
Gráfico VI.2.7	Evolución de la pertinencia de género en los programas presupuestarios con respecto al ejercicio 2022.....	210
Gráfico VI.2.8	Dotación económica por pertinencia de género y política presupuestaria (millones de euros).....	215
Gráfico VI.2.9	Pertinencia de género en los órganos constitucionales.....	218
Gráfico VI.2.10	Pertinencia de género en los departamentos ministeriales...	219
Gráfico VI.2.11	Ejes transversales del PRTR.....	230
Gráfico VI.2.12	Principales actuaciones que contribuyen al ODS 5.....	232

