



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autora: Paula Gallart Alcañiz
Tutor: Ángel Trinidad Tornel

Valencia, septiembre 2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 RESUMEN.....	6
1.2 OBJETIVOS.....	8
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.3 ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO.....	9
CAPITULO 2: METODOLOGIA.....	10
CAPITULO 3 SITUACIÓN ACTUAL: CONTEXTO.....	11
3.2 EVOLUCIÓN DE LA FIGURA FEMENINA EN LA ADMINISTRACIÓN. ..	13
3.2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....	14
3.2.2 MARCO NORMATIVO EUROPEO.....	18
3.2.3 MARCO NORMATIVO NACIONAL.....	20
CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN.....	33
5.1 ¿QUÉ SON LOS INDICADORES DE GÉNERO?	33
5.2 DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.....	38
5.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXO, TIPO DE PERSONAL Y FORMA JURÍDICA.....	41
5.4 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y DEPARTAMENTO MINISTERIAL.....	43
5.5 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y CUERPO O ÁREA DE ACTIVIDAD.....	47
CAPITULO 7: CONCLUSIONES.....	53
NORMATIVA LEGAL.....	59

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE.....	16
ILUSTRACIÓN 2: ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO.	17
ILUSTRACIÓN 3: FÓRMULA DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	35
ILUSTRACIÓN 4: FÓRMULA DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN.	35
ILUSTRACIÓN 5: FÓRMULA DEL ÍNDICE DE BRECHA DE GÉNERO	36
ILUSTRACIÓN 6: FÓRMULA DEL ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN.	36

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: TIPO DE PERSONAL ADMINISTRACIÓN POR SECO Y PORCENTAJE.....	39
TABLA 2: DISTRIBUCIÓN POR SEXO, TIPO DE PERSONAL Y FORMA JURÍDICA.....	41
TABLA 3: DISTRIBUCIÓN POR SEXO, TIPO DE PERSONAL Y DEPARTAMENTO MINISTERIAL.	45
TABLA 4: CUERPOS FUNCIONARIOS GRUPO A1	47
TABLA 5: CUERPOS GRUPOS A2 FUNCIONARIOS.	49
TABLA 6: CUERPOS FUNCIONARIOS GRUPO C1.	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS POR SEXO.	40
GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES POR DEPARTAMENTO MINISTERIAL.	43

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.

1.1 Resumen.

Con este Trabajo de Fin de Grado se busca analizar las principales situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral concretamente en el Sector Público. Así como exponer la problemática existente ante las desigualdades de responsabilidades en puestos directivos, el fenómeno social llamado “techo de cristal”.

Para ello, realizaremos un análisis con datos a partir del Registro Central de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas en año 2019, contrastando así la participación femenina y masculina en el empleo publico desde diferentes esferas como por forma jurídica, tipo de personal, departamento ministerial o área de actividad.

Además, se analizará la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, su progreso y las posibles propuestas de mejora.

Palabras clave: Techo de cristal, Administración Pública, discriminación laboral, igualdad efectiva.

Abstract:

The aim of this Final Degree Project is to analyse the main situations of discrimination suffered by women in the workplace, specifically in the Public Sector. As well as exposing the existing problem of inequalities in terms of responsibilities in management positions, the social phenomenon known as the "glass ceiling".

To do so, we will carry out an analysis with data from the Central Register of Personnel in the Service of Public Administrations in 2019. In this way, we will contrast female and male participation in public employment from different spheres such as by legal form, type of personnel, ministerial department or area of activity.

In addition, the Organic Law 3/2007, of 22 March, for the Effective Equality of Women and Men, its progress and possible proposals for improvement will be analysed.

Keywords: Glass ceiling, Public Administration, employment discrimination, effective equality.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivo General.

El objetivo principal es analizar si existe discriminación femenina en el Sector Público. Para ello se realizará un estudio a partir de datos secundarios.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Estudiar la evolución de la figura femenina en la Administración Pública.
- Relacionar los Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030 con el presente trabajo.
- Examinar las posibles desigualdades de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Comparar si dicha participación de la mujer en el empleo público es mayor o menor que la masculina.
- Estudiar cómo es la participación por género en los puestos directivos.

1.3 ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO.

La estructura de este documento se encuentra distribuida en diferentes capítulos:

Capítulo primero: En este se resume el contenido del trabajo y se explican el objetivo general y los específicos.

Capítulo segundo: Es el alusivo a la metodología empleada para realizar el contenido del trabajo, detallando las técnicas utilizadas.

Capítulo tercero: Plantea toda el contexto así como los marcos normativos, distinguiendo entre internacional, europeo y nacional.

Capítulo cuarto: Se enfoca a la explicación del acceso empleo e igualdad de condiciones, así como que tipos de desigualdades se reconocen por la Ley Orgánica 3/2007 y la explicación de los planes de igualdad y su importancia.

Capítulo quinto: Es el grueso del trabajo, en el se plantea que son los indicadores de género y se realiza un análisis de la participación de la mujer en la Administración Pública en diferentes escalas.

Capítulo sexto: trata las conclusiones del trabado abordado.

CAPITULO 2: METODOLOGIA.

Este capítulo tiene como finalidad explicar el procedimiento seguido a la hora de realizar el presente trabajo.

Se trata de una investigación secundaria realizada con datos o medidas recogidos por otros investigadores o estudios, en contraste con la primaria, que conlleva la recogida de sus propios datos. De este modo, la investigación secundaria recoge todos los datos publicados por organismos públicos o privados, ya sean informes, estadísticas, estudios, etc.

Para recabar la información necesaria, hemos realizado un análisis consultando diferentes bases de datos tales como “google académico” aunque la mayor consulta ha sido por medios electrónicos, también hemos hecho uso de libros impresos.

Por último, respecto a la documentación legislativa, hemos consultado la Constitución Española, la normativa vigente sobre igualdad tanto en el Boletín Oficial del Estado, como en fuentes oficiales de la Comisión Europea.

CAPITULO 3 SITUACIÓN ACTUAL: CONTEXTO.

3.1 ¿QUÉ ES EL GÉNERO?

Según la Organización Mundial de Salud (OMS) *“el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”*. Las diferencias en sus funciones y comportamientos que se les atribuyen pueden conducir a la desigualdad de género, es decir, las diferencias entre mujeres y hombres apoyarán sistemáticamente a uno de estos dos grupos.

Por eso, es de vital importancia conocer el significado de “género” y el por qué se sigue evocando a una perspectiva que trastoca las igualdades entre ambos.

Para ello retrocedemos hasta los años setenta, donde este concepto tiene sus raíces históricas que se remontan al siglo XVII con el pensamiento de François Poullain de la Barre, escritor, sacerdote, precursor del feminismo y filósofo cartesiano francés.

Tal y como sostiene Tubert (2003), pese a que el género se define por oposición al sexo, es frecuente encontrar una simple sustitución de 'sexo' por 'género', incluso cuando se trata de connotaciones biológicas. Esto tiene implicaciones fundamentales en la discusión feminista, por tanto al hablar de sexo en el plano biológico y género como producto cultural, se reproduce la oposición naturaleza-cultura¹.

¹ Véase: TUBERT, SILVIA. (Ed.). (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Cátedra.

En relación con el uso del concepto de 'genero' fue usado principalmente hace 30 años en el medio académico anglosajón, 'gender'. Según un estudio del Instituto Nacional de las mujeres: “ A día de hoy, es un término de uso frecuente entre los servidores públicos, políticos, cuerpo docente, líderes sociales, así como mujeres y hombres comprometidos con la igualdad de oportunidades entre los sexos.”²

² Véase: *GUÍA METODOLÓGICA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO: UNA HERRAMIENTA DIDÁCTICA PARA LA CAPACITACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.* (2008) Mexico: Instituto nacional de las mujeres.

3.2 Evolución de la figura femenina en la Administración.

La integración de la mujer en la población activa ha provocado un tremendo cambio en la sociedad y en las construcciones familiares tradicionales. Este cambio social ha significado dos cosas, en primer lugar, un gran paso para el género femenino, que ha logrado escapar del espacio doméstico de acuerdo a los permisos sociales establecidos. Y en segundo lugar, trae consigo discriminación y desigualdad entre géneros. Recalcando que aunque la figura femenina haya aumentado su porcentaje en el mundo laboral, la figura masculina no lo ha hecho de la misma medida en el ámbito doméstico.

En sí, la igualdad es un principio fundamental en la sociedad, así lo señala la Constitución Española, y además revolucionario ya que ha llevado a ambos géneros a intentar buscar el equilibrio entre ellos.

Un informe del Consejo de Europa de 1982 decía, entre otras cosas, lo siguiente: *«La igualdad entre hombres y mujeres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho ni siquiera en las sociedades que proclaman los ideales democráticos. Es preciso emprender acciones para inducir los cambios de índole psicológica, sociológica e institucional que permitirán que las dos partes que componen la humanidad se sientan iguales y se reconozcan como tales».*

3.2.1 Marco Normativo Internacional

Desde un punto de vista social, la implicación y actuación de la Organización de las Naciones Unidas destaca, ya que, ha sido una de las instituciones que desde el principio se ha involucrado de lleno en la causa de igualdad entre mujeres y hombres.

Partiendo con la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, seguida de la creación de su correspondiente comité, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 hasta las numerosas Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

Uno de los acontecimientos más importantes fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 que, junto con la Carta de las Naciones Unidas, han sido dos herramientas jurídicas de rango internacional en la igualdad entre ambos géneros.

Los objetivos que se llevaron a cabo en las Conferencias fueron la igualdad, desarrollo y paz. Con el fin de que la igualdad de género se convierta en un compromiso social y global.

La primera Conferencia Mundial de la Mujer se desarrolla en la Ciudad de México en el año 1975. Cabe destacar que tuvo la finalidad de que coincidiera con el Año Internacional de la mujer. Participaron 133 delegaciones de Estados Miembros participantes de los que 113 estaban encabezadas por mujeres, así pues, en esta primera conferencia las mujeres desempeñaron un papel fundamental³ y tuvo como finalidad implicar a los Estados a elaborar estrategias y planes de acción

³ *LA MUJER Y EL DERECHO INTERNACIONAL*: Conferencias Internacionales, Organización Internacional del Trabajo. (2004). Catedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM.

para modificar la condición social de las mujeres. Entre los objetivos básicos a conseguir cabían, lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, elevar el porcentaje de participación de las mujeres y contribuir a la paz mundial.

La segunda Conferencia Mundial de la Mujer en 1980 tuvo lugar en la ciudad de Copenhague. A diferencia de las anteriores 133 delegaciones que participaron en la primera conferencia, se sumaron en la segunda un total de 145 Estados Miembros.

El objetivo era analizar el grado de cumplimiento de las estrategias planteadas anteriormente y evaluar los avances realizados en el seguimiento del Plan de Acción Mundial de 1975. Por el contrario, se detectó en muchos países que se había logrado la igualdad jurídica, pero no la igualdad en la práctica, es decir, en la vida cotidiana. Para ello se marcaron tres nuevas esferas medidas para garantizar la igualdad de condiciones, entre otras, la educación y en la atención médica a las mujeres. El programa reconoció que la violencia contra las mujeres es un asunto de orden público.

La tercera conferencia Mundial en Nairobi en 1985, reconoce que los tres objetivos marcados, la igualdad, el desarrollo y la paz, estaban ligados a los tres subtemas el empleo, la salud y la educación. Los 157 Estados participantes, constituyeron un programa actualizado para obtener resultados antes de que terminara el siglo XX.

En la cuarta Conferencia Mundial en Beijing en el año 1995. Se analizó que aunque se había contribuido a mejorar la discriminación contra las mujeres, las estadísticas mostraban lo contrario. Participaron un total de 189 Estados y estos aprobaron un programa esencial para erradicar la discriminación, que no solo involucraban a los gobiernos sino también a los organismos internacionales y al conjunto de la sociedad civil.

Tras finalizar la Conferencia Mundial realizada en Beijing, la Asamblea General tomo la decisión de plenos extraordinarios de sesiones para analizar una evaluación quinquenal de la aplicación de la Plataforma de Acción.

Uno de los hitos más importantes fue la creación de ONU Mujeres en julio de 2010. Esta organización es la encargada de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así como trabajar para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para mujeres y niñas.

En 25 de septiembre de 2015, tuvo lugar la creación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, una iniciativa impulsada por la ONU y que involucró a 193 Estados Miembros. Se trata de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas planteando el comienzo 2015 y la finalización en 2030. Esta serie de objetivos abordan temas como el cambio climático, la igualdad, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras.

Ilustración 1: Objetivos Desarrollo Sostenible



Producido en colaboración con TROUBLE & COMPANY | TheGlobalFuturesBank.com | 1-212-628-6900
Para cualquier dato sobre la información, por favor comuníquese con: @trobleandcompany

(Fuente: Organización Naciones Unidas)

La Agenda 2030 promete hacer realidad los derechos humanos para todas las personas, en todo el mundo. Como se ha dicho anteriormente esta agenda contiene 17 objetivos, todos ellos ligados por la igualdad de género, ya que es un derecho y conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral de cada uno de ellos.

Ilustración 2: ODS 5 Igualdad de Género.



(Fuente: Organización Naciones Unidas)

Tal y como dice la Organización de Naciones Unidas, sostiene que:

“La realización de este derecho es la mejor oportunidad que existe para afrontar algunos de los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, desde la crisis económica y la falta de atención sanitaria hasta el cambio climático, la violencia contra las mujeres y la escalada de los conflictos... Ya que garantizando el respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos estos objetivos es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras.”⁴

⁴ Vease más en: ONU MUJERES. *Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*

3.2.2 Marco Normativo Europeo.

La Unión Europea tiene personalidad jurídica propia, es decir tiene la capacidad de celebrar y negociar acuerdos internacionales respetando sus competencias externas. Puede adherirse a convenios internacionales como el Convenio Europeo de Derechos Humanos, tal y como se estipula en el Artículo 6 del Tratado de la Unión Europea.

Entre el conjunto de objetivos fundamentales que tiene esta organización se incluye la igualdad, por lo que la promueve entre hombres y mujeres⁵

Un hito que lo demuestra fue la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999. Gracias a este Tratado, las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

Actualmente, la Unión Europea formada por 27 Estados Miembros, se ha comprometido a luchar por la igualdad de género mediante unas directivas, entre las que destacan:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁶

⁵ *Vease: artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)*

⁶ Mediante esta versión refundida de la Directiva se deroga asimismo la Directiva 76/207/CEE, que había sido modificada por la Directiva 2002/73/CE.

- Directiva 2010/41, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

3.2.3 Marco Normativo Nacional.

La Constitución Española de 1978 reconoce la igualdad ante la Ley en el Artículo 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.⁷

Así pues, no puede primar ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Actualmente, es una cuestión social planteada ya que la igualdad es un tema que debería de implantarse en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, del cual entraremos en el análisis más adelante.

Podemos añadir, el artículo 103.3 de la Constitución Española que nos señala:

“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad [...]”

También según el artículo 23.2 CE:

“Así mismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”

Y para finalizar con el Ordenamiento Jurídico el artículo 31.1 nos indica:

“Establece la igualdad y proximidad en la contribución al sostenimiento de los gastos públicos”.

⁷ Véase más en: Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).

Cabe añadir que, el mencionado artículo 14 CE, no solo recoge la igualdad como derecho fundamental, sino que muestra el principio de igualdad formal, y así lo reafirma el TC en el voto de la STC 75/1983 cuando dice:

“a) Un principio general del derecho, de suerte que cualquier excepción a él tiene que ser sometida a una “estricta” interpretación “restrictiva”.

b) Un derecho subjetivo de los ciudadanos que les permite recabar de los Tribunales la tutela y protección para que la igualdad rota sea restablecida;

*c) Una limitación del poder legislativo, que impide que el legislador pueda dictar normas jurídicas introduciendo desigualdades”.*⁸

Como se refiere María Luisa Balaguer (2005): *“la doble vertiente de la igualdad, como derecho fundamental y principio general, responde a las exigencias de un Estado Social y Democrático de Derecho”*⁹.

Por otra parte, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) también nos indica lo siguiente:

Artículo 1.3. “Este estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

[...] b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.

[...] d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

⁸ STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 2, en BJC 28/29, pp. 946-947.

⁹ Véase. Balaguer, M. L. (2005), *Mujer y Constitución: la construcción jurídica del género*, Madrid, Ediciones Cátedra, p. 84.

Esta exposición se refiere a las posibles discriminaciones que puede tener una mujer en el sector público, así como las condiciones de acceso a un mismo puesto de trabajo que un hombre, siempre haciendo referencia en la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Es por tanto la discriminación de género un problema social el cual se atribuye a los roles en función al sexo de los individuos arraigados en el tiempo, debido a este problema son necesarias políticas y medidas que logren dicha igualdad, más allá de la formal existente.

En España, contamos con la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto hacer efectiva la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, más adelante, analizaremos las posibles desigualdades que engloban dicha Ley y si se está reduciendo dicha discriminación.

CAPITULO 4: ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD DE CONDICIONES.

La Administración Pública es imparcial y transparente a la hora de ofertar puestos de trabajo, porque se basa en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, tanto en selección como promoción interna. Es decir, no solo se usan exclusivamente para el procedimiento de ingreso, sino que también se extienden a la vida funcional.

Las distintas formas en las que la mujer se enfrenta a la discriminación en el ámbito laboral, es una asignatura pendiente y acapara titulares en la actualidad. Hablamos de esas barreras invisibles que en términos de la Administración Pública dificultan la promoción, la formación y el acceso a puestos de alta dirección, suceso social conocido como techo de cristal el cual analizaremos y hablaremos más adelante.

La perduración de la discriminación laboral, como de cualquier otra, puede acarrear consecuencias negativas tanto en el ámbito privado como público. Tal es así que muchas mujeres piensan que no pueden alcanzar una independencia económica plena.

Todas estas trabas dan lugar a las escasas políticas laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respectivamente.

Anteriormente, en la legislación nacional en ámbito del Sector Público, el EBEP se reitera en la importancia de la igualdad de trato entre hombres y mujeres de manera que, ante un mismo puesto de trabajo, ambos se encuentren en las mismas condiciones de acceso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (adelante LOI) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres evidencia la preocupación del Poder Legislativo en relación

con la segregación laboral vertical y horizontal que sufren las Administraciones Públicas, podemos citar en las siguientes:

Art. 51 LOI “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional... c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.”

Art. 52 LOI “El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”

Art. 53 LOI “Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas...]

Art. 55 LOI “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”

Hay muchas formas de obtener oportunidades de empleo público. El proceso de selección para obtener oportunidades de empleo público incluye tres:

1. Oposición: Prueba competitiva de capacidad para seleccionar al candidato más adecuado.
2. Concurso: exclusiva valoración deméritos de los candidatos.
3. Concurso-oposición: supone una primera etapa de valoración de méritos, para después desarrollar pruebas competitivas.

En cuanto a las condiciones necesarias para acceder a los procesos selectivos de los que habla el Art. 23.2 de la Constitución Española este reconoce el derecho fundamental de los ciudadanos: *“a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”* debemos tener en cuenta el Art. 56 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), este señala que se debe tener nacionalidad española, poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, tener más de 16 años así como no exceder la edad de jubilación, además de no tener un expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas y por último poseer la situación exigida.

Cabe señalar el punto 3 de dicho artículo el cual expone lo siguiente:

“3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.”

Esto indica que puede ser necesario cumplir con otros requisitos específicos que sean objetivos y acordes con las funciones y tareas a realizar. Estableciéndose siempre de forma abstracta y general.

Para concluir este apartado, citaré la serie de objetivos que tienen marcados las Administraciones Públicas ante el principio de igualdad en el empleo público:

“a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”¹⁰

¹⁰ Véase más en Art.51 Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).

4.1 TIPOS DE DESIGUALDADES RECONOCIDAS POR LA LEY 3/2007

La discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, la elevada tasa de desempleo femenino, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, además de la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, indican como la igualdad efectiva y plena es todavía una tarea no resuelta que requiere más instrumentos jurídicos. En palabras de en palabras de John Stuart Mill hace casi 140 años, *“perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”*

Es por ello que se creó esta Ley dirigida a luchar contra todas las discriminaciones aun existentes, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el apartado anterior hemos expuesto una serie de objetivos, uno en concreto, el b, hace referencia al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pues bien, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (adelante LOI) este derecho aparece en el Artículo 44:

“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”¹¹

El significado del presente artículo vuelve a hacer hincapié en que no debería existir tal desigualdad a la hora de contratar a una mujer, sea en el sector que sea, por razón de maternidad, ya que en la mayoría de casos siguen siendo discriminadas a la hora de contratar por una posible baja por maternidad. Y la solución que brindan es que los padres también puedan gozar de las responsabilidades familiares, de manera que nos resulte indiferente la contratación de una persona u otra por razón de género.

Por otra parte, en el Sector Público, el Artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, relata como son los permisos que disfrutan tanto hombres como mujeres para la conciliación de la vida familiar y laboral. También podemos observar el permiso por nacimiento para la madre biológica, el permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, entre otros.

Como podemos observar, se tiene en cuenta tanto a la mujer como al hombre en la concesión de permisos, aunque a día de hoy por desgracia, una parte de la sociedad sigue inculcando como los permisos de los hombres cuando se trata de asuntos familiares como la paternidad, adopción o acogimiento, deben ser más cortos que los de las mujeres.

¹¹ Véase más en Art.44 Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).

Para ello realizaré un estudio sobre el techo de cristal, fenómeno referente al estancamiento que sufren las mujeres en su carrera profesional, ya que, no les permite acceder a puestos directivos, y sufren una segmentación del trabajo por género, lo que nos indica que ocupaciones están más masculinizadas o más feminizadas.

4.2 PLANES IGUALDAD E IMPORTANCIA.

Una de las medidas adoptadas para llevar a cabo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la creación de políticas públicas como lo son los planes de igualdad.

La Ley de Igualdad 3/2007, tal y como dice en su artículo 46, define que un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos deben tener fijados unos concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y las practicas a adoptar, así como implantar unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es decir, el Plan es un instrumento que define y establece la estrategia a seguir para alcanzar unos objetivos a medio o a largo plazo.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las Administraciones Públicas, persiguen una serie de aspectos como, la búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo. Así mismo la modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

Por otro lado, la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.

Adicionalmente promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos y prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo también implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.

En el estudio de Iberley. El valor de la confianza. (2021), se destaca el art. 64 LOI, donde se contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE) y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella con personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Así mismo, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Las metas para alcanzar en un Plan de Igualdad de cualquier entidad pública serán a través de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias para lograr su consecución, con carácter genérico, los objetivos y medidas para conseguirlos: reducir la desigualdad que pueda persistir en la carrera de los empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y retribuir una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o prevención del acoso.

Por consiguiente, esta herramienta permitirá a la Administración garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

En definitiva, dependiendo de cada AAPP, cada plan posee unas características diferentes sin embargo podemos homologar algunas como:

Se trata de un instrumento colectivo-integral, es decir no solo debe incidir positivamente en la situación de las mujeres, sino que debe beneficiar a toda la plantilla, trabajadores y trabajadoras.

Se define como transversal, esto es que afecta a toda la empresa por lo que implica a todas las áreas de gestión de la organización.

Son planes dinámicos y flexibles, debido a que se encuentran diseñados las necesidades y posibilidades de cada empresa por lo que están sometidos a constantes constantes, vinculados a la mejora continua.

La temporalidad es importante porque terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN.

5.1 ¿Qué son los indicadores de género?

Los indicadores de género permiten medir y evaluar el impacto de programas y acciones encaminados a la equidad de género y así evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las (des)igualdades existentes entre hombres y mujeres, aparte de verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado.

Las diferencias entre los indicadores de género de los normales es que los primeros desagregan los datos por sexo, permiten detectar sesgos y discriminaciones y visibilizan a las mujeres mostrando sus experiencias vividas mientras que los indicadores normales no distinguen el sexo en los análisis, además de que encubren las discriminaciones al aportar datos sesgados de la realidad y ocultan las experiencias individuales de las mujeres, es decir, muestran una visión incompleta. Por estos motivos, los indicadores normales no son suficientes para la creación de políticas inclusivas y de calidad, porque pueden seguir camuflando diferentes discriminaciones.

Un ejemplo de este último grupo sería el salario bruto medio anual por trabajador en España. Si hablamos del salario bruto medio anual por sexo y categoría profesional haría referencia a un ejemplo de indicador de género.

La perspectiva de género puede mejorar las políticas públicas ya que las hace más precisas, conociendo las desigualdades sociales apoyándose en una visión más interna de la sociedad, además de más eficaces, puesto que asegura que se logren

los objetivos marcados para superar la desigualdad como problema social y finalmente más inclusivas, dado que permite la revisión de las políticas públicas logrando así una gobernanza más integradora.

Los principales objetivos de los indicadores de género son los siguientes (Instituto de la mujer CLM, 2010)¹²:

“

- *Visibilizar a las mujeres y sus experiencias*
- *cuantificar las desigualdades de género*
- *Sensibilizar y concienciar*
- *Impulsar la adopción de políticas más equitativas”*

Los indicadores más usados en las estadísticas que documentan las relaciones de género son el índice de concentración, el índice de distribución, la brecha de género y el índice de feminización. Las definiciones y formas de calcularlos son las siguientes:

¹² Véase más en: *GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GENERO, 2010 Instituto de la mujer de Castilla la Mancha.*

El Índice de concentración muestra el porcentaje de un numero de mujeres y hombres que se concentra en una actividad o un grupo.

Ilustración 3: Fórmula del índice de concentración

$$\frac{\text{Número de mujeres por grupo o sector que se quiere analizar}}{\text{Total de Mujeres de los sectores a analizar}} \times 100$$

(Fuente: Elaboración Guía metodológica para la elaboración de indicadores de Género)

Como se puede observar en la imagen la formula se realizaría de la siguiente manera, el número de mujeres por grupo o sector que se quiere analizar dividido entre el total de mujeres de los sectores a analizar por 100. Sería el mismo procedimiento para hombres.

El Índice de distribución indica el porcentaje de un seco en relación al otro.

Ilustración 4: Fórmula del índice de distribución.

$$\frac{\text{Número de mujeres de un sector}}{\text{Población total de ese sector}} \times 100$$

(Fuente: Elaboración Guía metodológica para la elaboración de indicadores de Género)

Este índice sigue el mismo procedimiento, número de mujeres en un sector o grupo dividido por el total de población de ese sector o grupo multiplicado por 100.

El índice de brecha de género, este hace referencia a la diferencia entre las tasas masculinas y femeninas en la categoría de una variable.

Ilustración 5: Fórmula del índice de brecha de género

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{Tasa} \\ \text{masculina} \end{array}} - \boxed{\begin{array}{c} \text{Tasa} \\ \text{femenina} \end{array}}$$

(Fuente: Elaboración Guía metodológica para la elaboración de indicadores de Género)

Únicamente se realizaría la resta de tasa o porcentaje femenina con la tasa o porcentaje masculino.

En cuarto y último lugar el Índice de feminización, es decir, la representación de las mujeres en relación con los hombres de una categoría o variable.

Ilustración 6: Fórmula del índice de feminización.

$$\frac{\boxed{\begin{array}{c} \text{Número} \\ \text{de mujeres} \end{array}}}{\boxed{\begin{array}{c} \text{Número} \\ \text{de hombres} \end{array}}} \times \boxed{100}$$

(Fuente: Elaboración Guía metodológica para la elaboración de indicadores de Género)

Este nos sirve para mostrarnos en que sectores la participación de la mujer es menor o mayor que la del hombre.

5.2 Distribución de mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

El Sector Público es un escenario que se considera igualitario en cuanto a participación entre mujeres y hombres, por eso en el análisis plantearé algunas cuestiones que hacen referencia a dos de los objetivos del trabajo, para así tenerlas en cuenta en las conclusiones como por ejemplo, comparar si dicha participación de la mujer en el empleo público es mayor o menor que la masculina, además una vez analizado eso, estudiar cómo es la participación por género en los puestos directivos y la percepción del “techo de cristal”.

Este fenómeno social del que hablaré posteriormente, se trata de una barrera invisible que sufren las mujeres ya que les dificulta la posibilidad de acceder a promoción en altos puestos de las organizaciones.

El análisis constará de varias partes todas referidas al año 2019 como fuente el Registro Central de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

En primer lugar, a simple vista puede resultar equilibrada la balanza ya que la Administración General del Estado cuenta con un total de de 195.126 empleados, de los cuales 100.355 son mujeres y 94.771 son hombres.

Tabla 1: Tipo de personal Administración por sexo y porcentaje

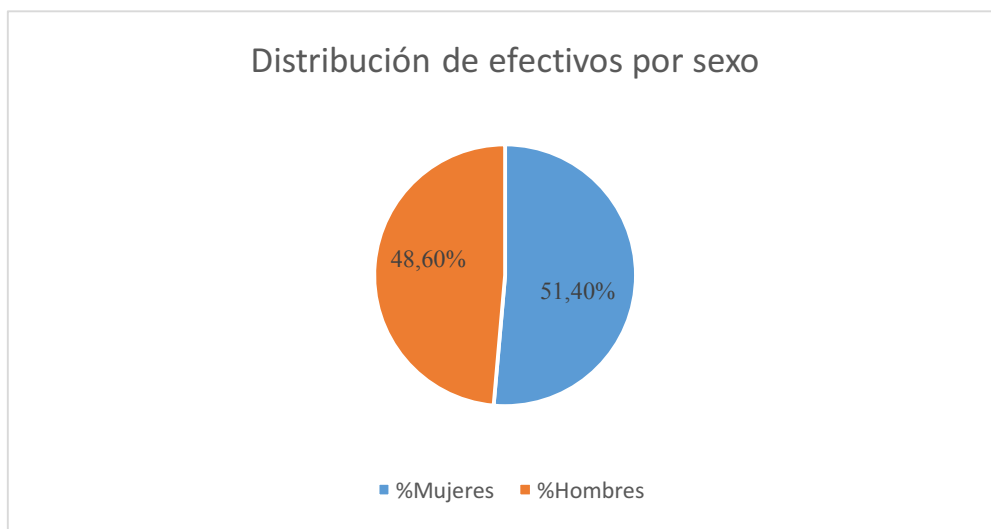
Tipo de personal	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
TOTAL AGE	100.355	94.771	195.126	51,4	48,6
PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	72.361	66.115	138.476	52,3	47,7
PERSONAL LABORAL	24.800	27.027	51.827	47,9	52,1
OTRO PERSONAL	3.194	1629	4823	66,2	33,8
Personal eventual	376	317	639	54,3	45,7
Personal Funcionario interino	2.778	1252	4.030	68,9	31,1
Personal en plazas no escalonadas	39	57	96	40,6	59,4
Personal vacío	1	3	4	25	75

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

Como se puede observar en la primera tabla existe un gran número de mujeres en todos los tipos de personal, recalando así el alto número de personal funcionario femenino interino con 2778 frente al escaso personal masculino interino de 1252, más de la mitad. En otras palabras, destaca que haya una mayor presencia en aquellas subcategorías relacionadas con eventualidad o temporalidad. Sin embargo, en personal laboral, el número de hombres es mayor. También destaca la diferencia positiva de personal funcionario de carrera a favor de la figura femenina, aunque más adelante estudiaremos si se trata incluso de altos puestos jerárquicos o existen distinciones.

En total, la distribución de efectivos por sexo sería de un 51,4 % de mujeres y un 48,6% de hombres. A simple vista no podemos destacar ninguna discriminación. En el siguiente gráfico se verá más visual:

Gráfico 1: Distribución de efectivos por sexo.



(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

5.3 Distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica.

Otra forma de analizar es por distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica, es decir, el total de empleados mujeres frente a hombres para cada tipo de personal en cada ente u organismo del ámbito de la Administración General del Estado:

Tabla 2: Distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica.

	Total AGE		P.Funcionario		P. Laboral		Otro personal	
	Total	%mujeres	Total	%mujeres	Total	%mujeres	Total	%mujeres
Ministerios	93.058	48,5	62.696	47,8	27.850	49,1	2.512	59,9
Organismos Autónomos	37.157	51,7	22.853	56,0	12.563	40,8	1.741	73,9
Otros entes de derecho vinculados o dependientes de la AGE	24.923	53,2	23.528	54,1	1.392	37,4	3	66,7
Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social	24.630	61,8	20.789	61,6	3.637	61,7	204	73,5
Agencias Estatales	13.809	48,9	7.472	46,7	6.016	50,2	321	72,9
Autoridad administrativa independiente	799	54,3	704	56,0	71	33,8	24	66,7
Otras entidades estatales de derecho público	750	45,3	434	35,5	298	62,1	18	5,6
TOTAL	195.126	51,4	138.476	52,3	27.850	47,9	4.823	66,2

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

En primer lugar, centrándonos en el total se observa una tendencia general equilibrada en la distribución por sexo en los efectivos de los diferentes organismos. No obstante, en la categoría referente a entidades de la Seguridad Social el porcentaje femenino elevado con un 61,6%, un 38,4% correspondería a hombres y a la inversa otras entidades del derecho público cuenta con tan solo un 45,3% de mujeres, es decir, un 64,5%, correspondería a 434 personal funcionario masculino.

En segundo lugar en el personal laboral, sigue siendo equilibrada la balanza en ministerios con un 49,1%, en organismos autónomos con un 40,8% y finalmente en agencias estatales que posee un 50,2% personal femenino. Siendo dispar en otras entidades de derecho público vinculadas a la AGE, ocupando únicamente un 37,4% por debajo de más de la mitad, y en las autoridades administrativas independientes con un 33,8%. Aunque todo lo contrario ocurre en otras entidades de derecho público donde la figura femenina representa el 62,1 % del total.

Por último, en la línea de otro personal, el mayor numero de empleados se sitúa en ministerios y organismos autónomos siendo así el porcentaje de representación femenina más elevado que el del sexo contrario con un 59,9% y un 73,9 respectivamente.

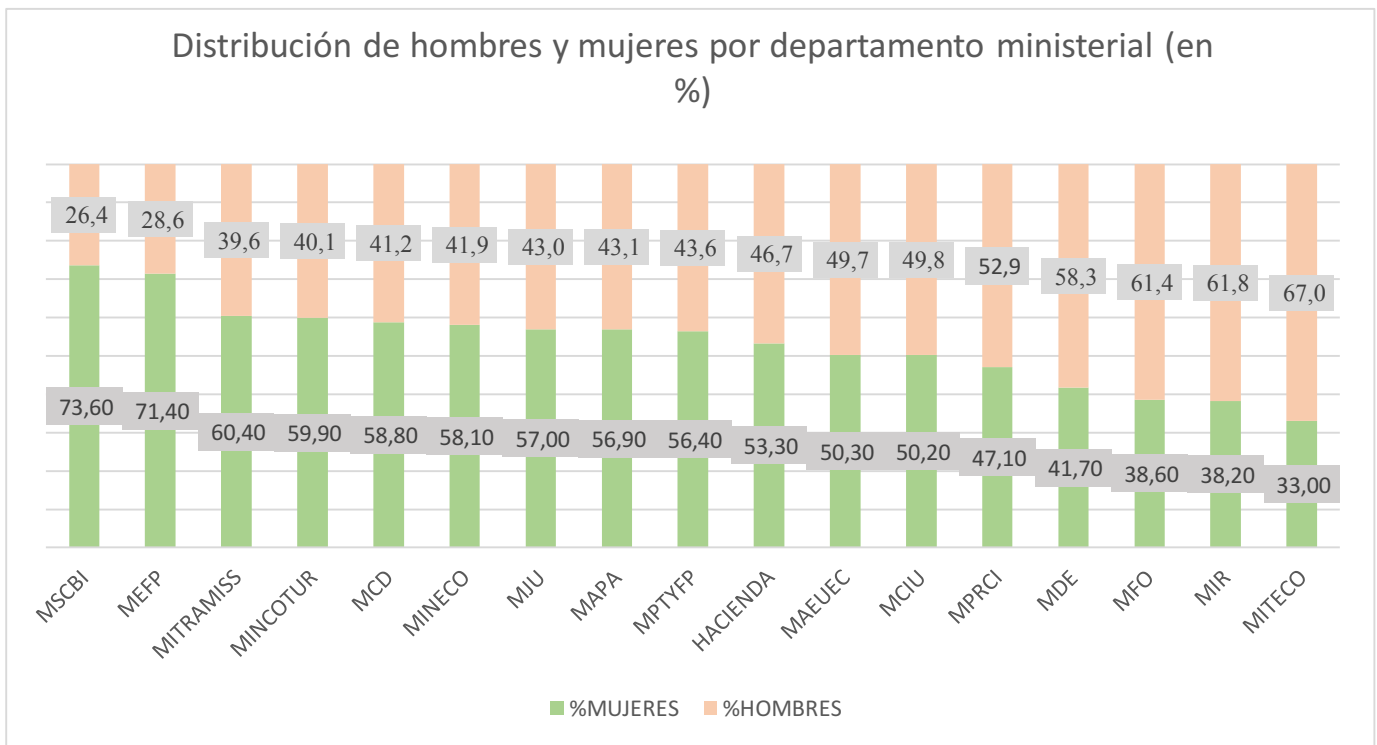
5.4 Distribución por sexo y departamento ministerial.

En cuanto a la distribución por sexo y departamento ministerial a fecha de 2019, la Administración General del Estado cuenta con 17 departamentos ministeriales.

Otro fenómeno social que se puede estudiar a partir del análisis de los diferentes departamentos ministeriales es la segregación horizontal. Este concepto hace referencia la representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos. Por la visión conservadora existe una mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas tecnológicas y de alto nivel jerárquico.

Entonces para indagar en dicho fenómeno el siguiente grafico muestra el porcentaje de mujeres y hombres en cada departamento ministerial:

Gráfico 2: Distribución de hombres y mujeres por departamento ministerial.



(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

Como se puede observar, existe una armoniosa presencia entre mujeres y hombres en 11 de 17 departamentos. Incluyendo así que el porcentaje de mujeres es en más de 9 departamentos mayor que el masculino. Y el de hombres es superior en tan solo 5 ministerios, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de fomento, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, todos ellos relacionados con áreas de gran escala de actividad y de conocimiento.

A continuación, en la siguiente tabla podremos examinar el número de empleados total por cada departamento ministerial y el porcentaje que le corresponde a la mujer, segmentado por personal funcionario, personal laboral y otro personal:

Tabla 3: Distribución por sexo, tipo de personal y departamento ministerial.

	Total AGE		P. Funcionario		P. Laboral		Otro personal	
	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres
MITRAMISS.	38.559	60,4	33.187	60,5	3.483	51,4	1.889	75,4
HACIENDA.	33.767	53,3	30.998	55,3	2.726	30,9	43	55,8
MIR.	32.291	38,2	28.617	35,4	3.256	61,9	418	48,8
MDE.	15.816	41,7	4.117	57,3	11.684	36,2	15	80
MCIU.	14.924	50,2	8.007	49	6.858	51,5	59	57,6
MEFP.	8.532	71,4	3.643	62,5	3.747	81,6	1.142	66
MPTFP.	8.047	56,4	6.655	59	1.049	39,4	343	57,4
MITECO.	7.724	33	4.439	44,6	3.179	16,3	106	48,1
MAEUEC.	6.338	50,3	2.498	47,2	3.823	52,4	17	35,3
MFO.	5.150	38,6	3.465	45,1	1.667	25,2	18	38,9
MINECO.	5.139	58,1	2.667	56,5	2.444	59,9	28	64,3
MSCBS	4.275	73,6	1.764	69,1	2.225	76,3	286	80,1
MCD.	4.151	58,8	1.613	65,3	2.467	55	71	40,8
MINCOTUR.	3.133	59,9	1.986	61,4	1.132	57,5	15	40
MPRCI.	3.102	47,1	1.191	56	1.563	39	348	53,2
MJU.	2.136	57	1.994	58	128	43	14	35,7
MAPA.	2.042	56,9	1.635	61,7	396	36,6	11	72,7
TOTAL.	195.126	51,4	138.476	52,3	51.827	47,9	4.823	66,2

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

Una vez estudiado el reparto de las empleadas públicas por departamento ministerial, diferenciando entre personal funcionario, laboral y otro personal, podemos destacar que:

En cuanto al personal funcionario, casi todos los departamentos ministeriales cuentan con un reparto equitativo de empleados y empleadas salvo en 3 de ellos en los que se encuentra el Ministerio del Interior (MIR) con un 35,4%, con un porcentaje de 45,1% se encuentra el Ministerio de Fomento (MFO) y por último

el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC) con un 47,2%.

En segundo lugar, dentro del personal laboral se observa un escaso o nulo equilibrio de género en bastantes de los departamentos ministeriales, destacando así el Ministerio de Defensa (MDE) que es el que cuenta con un mayor número de empleados, alrededor de 11.684, además de ser el que menor porcentaje de ocupación femenina tiene con un 36,2%. Sin embargo al otro extremo se encuentra el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) con un 81,6% de empleadas femeninas o el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS) que posee un total de 2.225 laborales del cual el 76,3% son mujeres.

Por último, en la categoría de otro personal, destaca que más del 50% de todos los departamentos ministeriales, tan solo cuentan con menos de 100 efectivos. En el extremo positivo a razón de número de empleados destaca el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITRAMISS) con un total de 1.889 empleados, de los cuales el 75,4%, seguido del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), con un 66% de mujeres.

Estos datos permiten confirmar en cierta medida que el fenómeno de segregación horizontal si se produce en la Administración General del Estado, ya que, las mujeres siguen teniendo más presencia en departamentos ministeriales dedicados como hemos dicho anteriormente con áreas sociales, ya sea Educación o Sanidad, y poseen una menor presencia en áreas de seguridad o carreras técnicas (MIR, MDE, MFO).

5.5 Distribución por sexo y cuerpo o área de actividad.

Por último, realizaremos un análisis en función del sexo y del cuerpo o área de actividad de los efectivos, es decir, analizaremos la cantidad de mujeres y hombres en los diferentes grupos de funcionarios, profundizando así sobre la existencia o no de segregación horizontal en la Administración General del Estado.

Otro de los análisis que facilita la identificación de dicho fenómeno social es por la distribución entre mujeres y hombres en los distintos cuerpos de personal funcionario de la AGE, ya que, puede detectar aquellos cuerpos en los que no existe presencia equilibrada.

A continuación, en la tabla del grupo A1, podemos observar que las cuestiones que planteábamos anteriormente se cumplen, ya que hay una mayor presencia de mujeres en áreas relacionadas con la sanidad y la seguridad social, con un 85,39% en farmacéuticos titulares o en inspección sanitaria de la administración con un 66,44%. Otra área con mayor afluencia de personal femenino es en conservación de museos con un 74,19 %. Sin embargo, tienen una menor presencia en bastantes puestos relacionados con investigación, ingenieros o catedráticos, entre otros.

Tabla 4: Cuerpos funcionarios grupo A1 .

	A1	
	Total	%mujeres
FARMACÉUTICOS TITULARES.	219	85,39
FACULTATIVO DE CONSERVADORES DE MUSEOS.	186	74,19
INSPECTORES DEL SOIVRE.	138	71,01



FACULTATIVO DE ARCHIVEROS, BIBLIOTECARIOS Y ARQUEÓLOGOS.	283	68,2
E. MÉDICOS INSPECTORES INSPECCIÓN SANITARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	432	66,44
E. TITULADOS SUPERIORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.	215	66,05
SUPERIOR DE INSPECTORES DE SEGUROS DEL ESTADO.	120	65,83
INGENIEROS AGRÓNOMOS DEL ESTADO.	307	63,19
ARQUITECTOS DE LA HACIENDA PÚBLICA.	326	61,96
SUPERIOR DE TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	870	61,72
E. TÉCNICA DE GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	905	61,66
SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.	928	60,45
E. TITULADOS SUPERIORES DE OAAA. DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO.	286	60,14
INGENIEROS INDUSTRIALES DEL ESTADO.	166	39,76
ABOGADOS DEL ESTADO.	334	38,02
SUPERIOR POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.	149	36,91
E. INVESTIGADORES CIENTÍFICOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.	908	34,91
SUPERIOR DE TÉCNICOS COMERCIALES Y ECONOMISTAS DEL ESTADO.	318	34,59
INGENIEROS AERONÁUTICOS.	226	33,63
E. CIENTÍFICOS SUPERIORES DE LA DEFENSA.	290	31,72
SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	166	30,72
SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN ADMON. DEL ESTADO.	823	30,01

INGENIEROS NAVALES.	127	29,92
E. PROFESORES DE INVESTIGACIÓN DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.	665	26,32
CARRERA DIPLOMÁTICA.	807	25,4
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD.	10.852	23,68
SUPERIOR DE METEORÓLOGOS DEL ESTADO.	194	23,2
INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO.	572	20,45
SUPERIOR DE VIGILANCIA ADUANERA.	148	11,49

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

El siguiente grupo a analizar es el A2, en él no se observa ningún cambio de tendencia, es decir, la abundante representación femenina se encuentra en áreas de enfermería, magisterio o en auditoria. Por otro lado, donde menos representación hay es en áreas de ingeniería o de seguridad.

(Tabla 5: Cuerpos grupos A2 funcionarios.)

	A2	
	Total	%Mujeres
INGENIEROS TÉCNICOS DEL SOIVRE.	101	76,24
MAESTROS.	1.489	73,88
AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS.	346	73,12
	149	71,14



E. GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.		
TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTROL EXTERNO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS.	225	71,11
DIPLOMADOS COMERCIALES DEL ESTADO.	200	67,5
ENFERMEROS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	526	64,26
E. GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	405	63,7
TÉCNICO DE GESTIÓN CATASTRAL.	185	62,16
TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTABILIDAD.	1.287	61,93
SUBINSPECTORES LABORALES ESCALA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.	897	61,09
GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO.	3.487	61,06
INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS.	144	34,72
INGENIEROS TÉCNICOS AERONÁUTICOS.	131	32,82
INGENIEROS TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA.	154	32,47
E. PROGRAMADORES INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	184	32,07
GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.	1.476	29
INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PUBLICAS.	461	21,04
ESPECIAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	1.023	15,54
EJECUTIVO DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.	507	14,7

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

El último grupo que estudiaremos es el grupo C1, en este podemos distinguir el área administrativa, ya que es donde mayor representación femenina hay y por otro lado se confirma que los hombres ocupan puestos de sectores más técnicos y de seguridad, como son técnicos auxiliares de informática de la administración del estado o agentes del servicio de vigilancia aduanera, respectivamente.

Tabla 6: Cuerpos funcionarios grupo C1.

	C1	
	Total	%Mujeres
E. ADMINISTRATIVA DE LA U.N.E.D.	370	83,24
E. TÉCNICOS AUXILIARES BIBLIOTECA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.	159	69,81
C. GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.	18.508	63,26
E. ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	1.391	62,4
C. ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	6.943	61,36
C. EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.	3.163	35,98
C. OBSERVADORES DE METEOROLOGÍA DEL ESTADO.	400	35,25
C. DELINEANTES.	147	29,25
E. OPERADORES ORDENADOR INFORMÁTICA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	403	29,03
C. TÉCNICOS AUXILIARES DE INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.	1.978	28,11
C. AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	17.885	23,14
E. AGENTES MEDIOAMBIENTALES DE OOA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.	356	14,04



C. AGENTES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.	1.226	14,03
--	-------	-------

(Fuente: Elaboración propia a partir de Datos RCP a Enero 2019)

CAPITULO 7: CONCLUSIONES.

La discriminación es un problema global que siempre ha existido y a día de hoy sigue estando, pasando de generación en generación, es así, un tema preocupante para la sociedad.

Con este trabajo se pretende mostrar cual es la realidad de la participación de la mujer en el Sector Público, ya que, a pesar de tantos años de lucha por sus derechos, un alto porcentaje siguen siendo discriminadas.

Es por ello, que se debe llegar a una plena igualdad entre ambos géneros, mediante instrumentos que la fortalezcan, como la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres o los Planes de Igualdad propuestos por el Gobierno de España.

El progreso de implementación de los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha materializado en un aumento de la presencia femenina en la Administración Pública. En el año 2019, la distribución de efectivos estaba compuesta en un 51,40% por mujeres y un 48,60% por hombres. Por ello a primera vista, la finalidad de la mencionada Ley se ha alcanzado en nuestra Administración Pública.

No obstante, de la exposición y estudio del siguiente trabajo podemos observar lo siguiente:

La Administración Pública cuenta con una mayor presencia masculina en los altos puestos directivos, mientras que, como ha sido reflejado anteriormente, las mujeres han logrado un gran acceso en labores inferiores. De ahí que, sea necesaria una reforma de la Ley que promueva el acceso a los altos cargos para las mujeres. El propósito no es únicamente conseguir un acceso de la mujer a la Administración Pública en condiciones igualitarias, sino que la entrada también esté acompañada de unas vías de promoción interna para igualar las responsabilidades asumidas por ambos sexos.

En relación con la modificación precedente y con el fin de lograr su consecución, el fomento de la cualificación debe resultar imprescindible, viendo ya un gran número de mujeres para llegar a los grados de dirección, las barreras para acceder a este nivel, desincentivan en muchos casos a las mujeres a seguir y alcanzar una buena formación. Solamente, acogiendo políticas de igualdad efectiva tanto en el ámbito académico como en la promoción interna, se logrará una Administración Pública liderada por mujeres y hombres en igualdad de condiciones, responsabilidades y reconocimientos.

A pesar de poseer dichos instrumentos, hemos comprobado a través del análisis que actualmente se necesita mucho más, ya que existen dos tipos de discriminación, como lo son, la segregación horizontal y el techo de cristal.

La segregación horizontal se da cuando las mujeres se agrupan en ciertos sectores específicos, mientras que en otros no tienen apenas presencia. Un

evidente ejemplo, a partir del análisis del grupo A1 de funcionarios, es que hay una mayor presencia de mujeres en áreas relacionadas con la sanidad y la seguridad social con un 85,39% en farmacéuticos titulares o en inspección sanitaria de la Administración con un 66,44%. No obstante, tienen una menor participación en bastantes puestos relacionados con la investigación, ingenieros o catedráticos, entre otros.

Por tanto, remontándonos al pasado, se ha de tener en cuenta que las mujeres se encargaban del hogar y se les atribuían profesiones de menor tiempo, como temporales o de menor responsabilidad, optando únicamente a la formación de dichos puestos. Por lo que el problema está cuando nos han hecho normalizar que los hombres deben estar en profesiones más valoradas y mejor cualificadas.

Por otro lado, desde un punto de vista profesional y académico, se encuentra el fenómeno social llamado techo de cristal. En él se observa como los hombres ocupan altos ejecutivos o directivos, mientras que las mujeres teniendo la misma formación o incluso más, no pueden optar a dichos puestos, por el hecho de ser mujer.

Es decir, son barreras invisibles que marcan el límite a el sector femenino para ascender profesionalmente en el ámbito que trabajen.

En conclusión, los factores de discriminación que hemos analizado son invisibles y a la vez visibles. Ya que todos tenemos parte de responsabilidad de que sigan produciéndose o no. Por lo que, deben seguir imponiéndose medidas de igualdad, penalizar conductas discriminatorias, compensar acciones igualitarias y fomentar la participación de ambos géneros.

BIBLIOGRAFIA

- TUBERT, SILVIA. (Ed.). (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Cátedra.
- GUÍA METODOLÓGICA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO: UNA HERRAMIENTA DIDÁCTICA PARA LA CAPACITACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. (2008) Mexico: Instituto nacional de las mujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf
- *La Mujer y el Derecho Internacional: Conferencias Internacionales, Organización Internacional del Trabajo*. (2004). Catedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM. Recuperado 13 Noviembre 2017. Disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/28.pdf
- Balaguer, M. L. (2005), *Mujer y Constitución: la construcción jurídica del género*, Madrid, Ediciones Cátedra, p. 84.
- DÍEZ, E. J. TERRÓN, E. ANGUITA, R.(2009) *Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27418821003>

- *GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO, 2010.* Instituto de la mujer de Castilla la Mancha. Disponible en: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf
- NICOLÁS, C. LÓPEZ, M. RIQUELME, P.J. (2009). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España.* Disponible en: http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_03.pdf
- *MANUAL PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO, DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL.* (2008) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/c021a87f-4ac9-4832-8e88-d0caa1c9e389>
- *MANUAL DE LEGISLACION EUROPEA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.* (2010) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ES.pdf
- CARRANCIO BAÑOS, C. (2018). *El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad.* Revista Española De Sociología, 27. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/66452/40809>

- HEREDIA, ESTHER Y RAMOS, AMPARO Y SARRIÓ, MAITE Y CANDELA, CARLOS. (2002). *Mas allá del techo de cristal*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 40. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/28059151_Mas_alla_del_tec_ho_de_cristal
- ALONSO, A. (2015). *Políticas de igualdad de género en España. Retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad*. Beca postdoctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela. Disponible en: https://exaequo.apem-estudios.org/files/2016-06/3_las_politicas_de_genero_en_espana.pdf

NORMATIVA LEGAL

- Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- AGENCIA ESTATAL BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO (2021) *Plan de igualdad*.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-2>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- VERSIÓN CONSOLIDADA DEL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA.
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>
- Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-24010>

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

Uno de los hitos más importantes fue la creación de ONU Mujeres en julio de 2010. Esta organización es la encargada de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así como trabajar para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para mujeres y niñas.

En 25 de septiembre de 2015, tuvo lugar la creación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, una iniciativa impulsada por la ONU y que involucró a 193 Estados Miembros. Se trata de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas planteando el comienzo 2015 y la finalización en 2030. Esta serie de objetivos abordan temas como el cambio climático, la igualdad, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras.

La Agenda 2030 promete hacer realidad los derechos humanos para todas las personas, en todo el mundo. Como se ha dicho anteriormente esta agenda contiene 17 objetivos, todos ellos ligados por la igualdad de género, ya que es un derecho y conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral de cada uno de ellos.

En relación con el presente trabajo, uno de los ODS relacionados con el mismo es:

- Objetivo 5: Igualdad de Género
- Objetivo 4: Educación de Calidad
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento

Tal y como dice la Organización de Naciones Unidas, sostiene que:

“La realización de este derecho es la mejor oportunidad que existe para afrontar algunos de los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, desde la crisis económica y la falta de atención sanitaria hasta el cambio climático, la violencia contra las mujeres y la escalada de los conflictos... Ya que garantizando el respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos estos objetivos es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras”