
II RASGOS Y CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

II.1. Explotación de los datos disponibles en fuentes secundarias

II.1. Explotación de los datos disponibles en fuentes secundarias

INDICE

1. Introducción (5)

2. Valoración de las fuentes secundarias a emplear (8)

2.1. Comparación de las cifras de las distintas fuentes secundarias y periodos de referencia de los datos utilizados en el análisis (18)

3. Estructura y características laborales y profesionales consideradas en el análisis de las fuentes secundarias (22)

4. Evolución durante el periodo 1976-2002 de la participación de la mujer en el conjunto de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas (24)

4.1. Comparación con el sector privado: las asalariadas prefieren el sector público (30)

5. Distribución de los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público según tipo de Administración (37)

6. Características sociodemográficas de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas(43)

6.1. Distribución por grupos de edad (44)

6.2. Distribución por lugar de residencia (57)

6.3. Convivencia en Pareja, mantenimiento de hijos y participación en las tareas domésticas y del hogar (64)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas (72)

7.1. Titulaciones regladas máximas completadas: grupos de estudio (75)

7.2. Nivel medio de estudios de hombres y mujeres (83)

7.3. Disciplinas de las titulaciones regladas máximas completadas: sectores de estudios (94)

7.4. Otros estudios completados relacionados con el trabajo (117)

7.5. Estudios o formación en curso (120)

8. Características de la relación laboral con la Administración Pública (140)

8.1. Introducción (141)

8.2. Tipo de contrato temporal o indefinido (142)

8.3. Antigüedad en la Administración (151)

8.4. Procedimiento de acceso al empleo (156)

8.5. Tipo de jornada a tiempo completo o tiempo parcial (159)

-
- 8.6. Tipo de Jornada continua y partida (166)
 - 8.7. Trabajo en horarios nocturnos y en fines de semana (169)
 - 8.8. Trabajo en sistema de turnos (172)
 - 8.9. Número medio de horas trabajadas (176)
 - 8.10. Ausencias y Absentismo Laboral (179)
 - 8.11. Segundo empleo (186)

9. Sector Público y desigualdad salarial (191)

10. Sector Público y segregación ocupacional (203)

11. Indicadores de Satisfacción y promoción en el Trabajo (231)

12. Conclusiones y recomendaciones: una visión de conjunto del análisis de fuentes secundarias (242)

1. Introducción

El objetivo general que se persigue en este estudio es el de analizar cual es la situación y desarrollo profesional de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas con el fin de promover la Igualdad de Oportunidades. En el presente capítulo trataremos de explotar las **fuentes estadísticas secundarias** disponibles con el propósito de

- A. **Analizar cómo ha sido la progresión en el tiempo de la presencia de las mujeres** en las Administraciones Públicas según la información proporcionada por las fuentes secundarias.

- B. Obtener los **perfiles o características socio-laborales** actuales de las mujeres que trabajan en los ámbitos de la Administración Pública Estatal, Autonómica, Local y de la Seguridad Social

Con la referencia y uso de estas estadísticas o fuentes secundarias de información se pretende, por tanto, completar los resultados que obtuvimos en la parte I de este estudio (dedicado a la cuantificación de la presencia de las mujeres en las Administraciones Públicas).

En efecto, el objetivo de este capítulo no es el de sustituir el análisis efectuado en dicha parte I. Todo lo contrario, se pretende complementarlo, en primer lugar, con el análisis, de la evolución en el tiempo de la presencia de la mujer en las Administraciones Públicas desde finales de los años 70 hasta la actualidad, haciendo una especial comparación con lo ocurrido en el sector privado; y en segundo lugar, progresando en el análisis de los perfiles o características profesionales que presentan en la actualidad las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas en relación a los hombres. Con estas comparaciones

entre hombres y mujeres se pretende ofrecer un criterio de valoración de la situación y desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras que constituyen el ámbito fundamental de nuestro estudio. A su vez, el análisis realizado en el presente capítulo, y dadas las restricciones en cuanto a las variables y diseño de las fuentes secundarias, será complementado en el próximo capítulo donde se analizarán los resultados de la encuesta elaborada y diseñada ex profeso para los propósitos perseguidos en este estudio

2. Valoración de las fuentes secundarias a emplear

Como se acaba de apuntar, una de las tareas que tendremos que desarrollar en el presente capítulo es la realización de un análisis estadístico-descriptivo en el que, a partir de la explotación de las principales fuentes secundarias, se ponga de manifiesto cuál es la situación de la mujer en las Administraciones Públicas.

Entre las distintas fuentes secundarias disponibles y susceptibles de ser utilizadas en el presente capítulo se encuentran las siguientes:

- a) **Encuesta de Población Activa (EPA).** *Instituto Nacional de Estadística*

- b) **El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE).** *Instituto Nacional de Estadística.*

- c) **Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT).** *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

- d) **El Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP).** *Subdirección General de proceso de datos de la Administración Pública. Dirección General de Organización Administrativa. Ministerio de Administraciones Públicas*

Seguidamente llevamos a cabo una breve descripción y valoración de cada una de estas fuentes secundarias.

Precisamente como resultado de dicha valoración, y **dadas las importantes limitaciones y deficiencias que a los efectos de este estudio presenta el BEPSAP, esta fuente secundaria no será utilizada en el presente capítulo.**

En el lado opuesto, consideramos **que la EPA constituye la fuente secundaria más fiable** (por su diseño, finalidad de su elaboración y representatividad) **en la que sustentar un análisis de las diferencias entre los hombres y las mujeres** en cuanto a rasgos y características laborales y profesionales, por lo que buena parte de nuestro análisis se alimentará de la explotación de dicha macroencuesta.

a) Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una encuesta continua de periodicidad trimestral que cubre todo el territorio nacional. Elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) su finalidad principal es conocer la actividad económica en lo relativo a su componente humano¹. Va dirigida a la población que reside en viviendas familiares y su finalidad es averiguar las características de dicha población en relación con el mercado de trabajo².

La EPA es una encuesta diseñada explícitamente para el conocimiento de los perfiles profesionales de la población³, proporcionando información

¹ Sobre la metodología y datos técnicos de la EPA véase *Encuesta de Población Activa. Descripción de la Encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*, Instituto Nacional de Estadística, 1999; *Encuesta de la Población Activa: Metodología*, Instituto Nacional de Estadística, 2000 y 2001.

² Aunque excluye los llamados hogares colectivos (hospitales, residencias, hoteles, cuarteles, conventos, orfanatos, etc.) sí incluyen las familias que, formando un grupo independiente, residen en dichos establecimientos (por ejemplo las familias de los directores de los centros, conserjes, porteros, etc.). También se incluyen, a través de sus viviendas de origen, algunas personas que residen temporalmente en un hogar colectivo: los varones que cumplen el servicio militar, estudiantes en internados, enfermos en sanatorios, detenidos en cárceles. En conjunto, la población excluida de la EPA representa menos del 1% del total.

³ *Tipo de muestreo* de la EPA: muestreo bietápico con estratificación de las unidades de primera etapa. Las unidades de primera etapa están constituidas por las secciones censales. Las unidades de segunda etapa son las viviendas familiares principales y los alojamientos fijos (cuevas, chabolas, etc.). Las secciones censales se estratifican atendiendo a un doble criterio: *criterio geográfico* de estratificación, de acuerdo con la provincia y el tipo de municipio (según la importancia demográfica) al que pertenecen; *criterio socioeconómico* de subestratificación, dentro de cada estrato geográfico las secciones censales se agrupan en subestratos atendiendo a la categoría socioeconómica de los hogares ubicados en la sección.

El tamaño de la muestra de la EPA es de 3484 secciones, investigándose un número teórico de 18 viviendas por sección. La muestra final se eleva a unas **65000 viviendas** al trimestre que equivalen a unas **200000 personas**. La distribución de secciones por provincias se realiza utilizando una afijación de compromiso entre la uniforme y la proporcional. Dentro de cada provincia la afijación entre estratos se basa en la proporcional.

desglosada del personal asalariado al servicio de las Administraciones Públicas (Administración Pública Estatal⁴, la Administración de la Seguridad Social, las Administraciones Autonómicas, las Administraciones Locales, las Empresas Públicas e Instituciones Financieras Públicas y de otro tipo). Es por ello que, el uso de los microdatos anonimizados de registros de la EPA permite que esta encuesta pueda y deba emplearse como principal fuente estadística secundaria para realizar el presente capítulo.

La *selección de la muestra* se realiza de tal forma que dentro de cada estrato cualquier vivienda tenga la misma probabilidad de ser seleccionada. Para ello las secciones se seleccionan con probabilidad proporcional al número de viviendas familiares existentes en las mismas, de acuerdo con los datos del último Censo o Padrón. Dentro de cada sección se seleccionan las viviendas mediante la aplicación de un muestreo sistemático con arranque aleatorio.

⁴ Aunque la EPA utiliza el término Administración Central, en este estudio se ha preferido utilizar el de Administración Pública Estatal

b) El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). *Instituto Nacional de Estadística.*

El PHOGUE es una encuesta anual de hogares a nivel comunitario en forma de panel fijo; es decir, recoge información sobre las mismas personas durante varios años consecutivos (se inició en 1994 y se realizará hasta el año 2002). La muestra utilizada por el PHOGUE español es de aproximadamente 8000 familias (casi 15.000 individuos). Los microdatos del PHOGUE proporcionan una rica información sobre numerosos aspectos socio-económicos de los hogares y los individuos (características personales y familiares, capital humano, aspectos laborales, ingresos, salarios, vivienda, calidad de vida, etc.).

En el presente estudio se utilizará el PHOGUE fundamentalmente el estudio concreto de los salarios (recordemos que la EPA no proporciona información sobre ingresos)⁵

⁵ Otra fuente estadística alternativa para esta parte habría sido la **Encuesta de los Salarios en la Industria y los Servicios** (ESIS). Esta encuesta, hasta el cuarto trimestre de 2001, ha ido ofreciendo trimestralmente datos de la evolución de determinadas variables salariales y laborales, como la ganancia media por hora, la ganancia media por trabajador y mes, así como el número medio de horas trabajadas, para una muestra significativa de aproximadamente 18.000 centros de cotización. Para su utilización en los estudios de género, hay que subrayar que solamente hace distinción entre sexos el cuarto trimestre de cada año. Asimismo, a partir de 2001 el **Índice de Costes Laborales** (ICL) sustituye a la Encuesta de los Salarios en la Industria y los Servicios. El objetivo del ICL es, principalmente, medir trimestralmente la evolución del coste laboral medio y sus principales componentes (salarios, cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales directas, etc.) por unidad de trabajo, tanto por trabajador, como por hora efectiva de trabajo. En ambas encuestas se dispone de datos por sectores, clasificados según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93). Los problemas que presentan estas dos encuestas, sin embargo, son importantes: en primer lugar, solo cubren la industria y los servicios; es decir, dejan fuera de la encuesta a la agricultura y **al sector público**; en segundo lugar, no ofrecen datos clasificados por ocupaciones o por niveles de formación (esa información sí la proporciona la **Encuesta de Estructura Salarial**; el problema en ésta es que se realizó sólo para 1995); y en tercer lugar, e inexplicablemente, el ICL no ofrece los datos desagregados por sexo, por lo que del 2002 en adelante se deja de disponer de esta operación estadística como base de datos para utilizar en los temas de género.

c) Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

Esta encuesta continua tiene como objetivos Investigar la calidad de vida del trabajador, es decir, obtener información sobre las actitudes y valores hacia el trabajo, así como la satisfacción con el mismo. Igualmente se trata de obtener información, sobre el entorno familiar del ocupado y su afectación en y por el trabajo.

Esta encuesta permite a su vez concretar la situación real del ocupado: La posición respecto al trabajo, la trayectoria laboral y los procesos de integración y promoción laboral, que resultan sumamente importantes a la hora de comprender las actitudes del sujeto respecto a su calidad de vida laboral y su relación con la posición social del individuo

En esta encuesta se distingue al igual que la EPA entre personal asalariado del sector privado y del sector público. Esta clasificación de los encuestados permite que, utilizando el fichero de microdatos de la ECVT, se pueda profundizar en el análisis de la situación de las mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas en relación con un amplio conjunto de variables socio-laborales.

d) El Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP). *Subdirección General de proceso de datos de la Administración Pública. Dirección General de Organización Administrativa. Ministerio de Administraciones Públicas.*

El BEPSAP —antiguo Boletín Estadístico del Registro Central de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas— proporciona información sobre los colectivos de personal y los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

El Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, tiene como objetivo cubrir un ámbito de información complementario de las otras fuentes estadísticas, mediante una desagregación mayor de los datos, tanto en relación con los Organismos como con el ámbito territorial donde presta servicio el personal de la Administración General del Estado

Las limitaciones a los propósitos de nuestro estudio se encuentran precisamente en que no para todas las categorías u organismos se proporciona información desagregada por sexo del trabajador. Esta limitación procede precisamente de la fuente u origen de la información con la que el Boletín elabora sus tablas estadísticas, en el sentido de que sólo la información procedente directamente del Registro Central del Personal⁶ proporciona la información sobre número de trabajadores en cada Administración u Organismo Público desagregada por sexo (para el 2001 el Personal Inscrito en el Registro Central suponía sólo el 12% del total de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas). Igualmente, el BEPSAP facilita sólo para este colectivo inscrito en el Registro Central de Personal otra

⁶ El Registro Central de Personal (R.C.P.) es la Unidad encargada de la inscripción de todo el personal al servicio de la Administración General del Estado y de la anotación de todos los actos que afectan a la vida administrativa del mismo

información relevante a la hora de analizar los perfiles profesionales de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas como puede ser la categoría de personal, el grupo de estudios , nivel de complemento de destino y edad.

Otras fuentes de información del BEPSAP como Secretaría de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, Tesorería General de la Seguridad Social, Consejo General del Poder Judicial, etc. no proporcionan, por el contrario, información desglosada por sexos.

Se puede concluir, por tanto, que utilizando el BEPSAP no es posible obtener información desagregada por sexos ni del número, ni de las características de conjunto de trabajadores y trabajadoras al servicio de las Administraciones Públicas utilizando el BEPSAP. Tan sólo es posible realizar este análisis mediante la explotación del BEPSAP de una muestra que representa el 12% del total de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas (según la información disponible para el año 2001).

Este es precisamente el principal motivo por el que **no se utilizará el BEPSAP** en el presente capítulo dedicado al análisis de los rasgos y características distintivas de las mujeres y de los hombres al servicio de las Administraciones Públicas, centrándonos, por el contrario en la **explotación de la EPA, y de manera complementaria del PHOGUE y de la ECVT.**

Terminamos este apartado sobre la valoración de las fuentes secundarios señalando una limitación que comparten todas las fuentes consideradas (EPA, ECVT, PHOGUE y BEPSAP):

Ninguna de dichas macroencuestas incluye información sobre el grado de discapacidad del individuo encuestado. Tampoco el BEPSAP recoge el porcentaje y situación del colectivo de discapacitados. En consecuencia, no resulta posible analizar de manera separada la situación de los discapacitados al servicio de la Administración Pública utilizando las fuentes secundarias disponibles

En este sentido, si bien el PHOGUE sí pregunta al encuestado sobre su estado de salud y en qué medida le limita o no para el desempeño de una actividad remunerada, no queda claro que la respuesta a dichas preguntas determine de manera inequívoca el reconocimiento administrativo de la situación de discapacidad. Es por ello que no se tendrá en cuenta de forma separada a dicho colectivo en el análisis que realizaremos a continuación en este capítulo.

2.1. Comparación de las cifras de las distintas fuentes secundarias y periodos de referencia de los datos utilizados en el análisis

Como acabamos de comentar, en el presente capítulo procederemos a la cuantificación y análisis de las características profesionales de hombres y mujeres al servicio de las distintas Administraciones Públicas mediante la explotación de la **Encuesta de la Población Activa (EPA)** , el **Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)** —ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística—, y la **Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)** —elaborada por el Ministerio de Trabajo y asuntos sociales—.

Con la referencia y uso de estas fuentes secundarias de información no se pretende sustituir el uso de otras estadísticas o fuentes elaboradas ex profeso para la cuantificación de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas, como el BEPSAP o como la cuantificación realizada en la primera parte de este estudio. Se trata por el contrario, de servir de complemento a la misma para el análisis de la presencia y, sobre todo, de las características profesionales de la mujer en las distintas Administraciones Públicas.

En efecto las encuestas de la EPA, el PHOGUE y la ECVT proporcionan información relevante sobre las características profesionales de los trabajadores que no se ofrece, por ejemplo, en el BEPSAP. Además, como ya se ha comentado, existen Administraciones y Grupos Profesionales para los que el BEPSAP no proporciona información desagregada por sexo, a lo que hay que añadir que como consecuencia de los cambios producidos en los distintos Ministerios y Organismos Públicos —fusión o reestructuración de funciones, privatización de ciertos servicios o empresas públicas, traspaso de transferencias a las Administraciones Autonómicas o Locales, etc. — no sea posible utilizar las cifras proporcionadas por el BEPSAP para construir series temporales homogéneas de trabajadores y trabajadoras al servicio de las diferentes Administraciones Públicas.

Nótese en cualquier caso, que la información proporcionada por el BEPSAP y por las distintas encuestas de la EPA, el PHOGUE y la ECVT) no es directamente comparable, y de ahí la posible existencia de discrepancias en las cifras ofrecidas por las diferentes fuentes de información. El BEPSAP se nutre de las informaciones suministradas por distintos registros de personal, mientras que las restantes fuentes (EPA, PHOGUE y ECVT) se basan en encuestas estadísticas, con una potencia y representatividad y errores de muestreo que dependerán del diseño de cada encuesta.

En cualquier caso, y para poder valorar la representatividad de los resultados que se obtengan de la explotación de la EPA, el PHOGUE y la ECVT, vamos a continuación a hacer una comparación entre las cifras procedentes dichas fuentes —ECVT, EPA, PHOGUE— y las proporcionadas por el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP) en referencia a las cifras del total de efectivos —número total de trabajadores, tanto hombres como mujeres— al servicio de las Administración Públicas.

El principal problema al que nos enfrentamos es que no se dispone de información homogénea sobre el colectivo de trabajadores y trabajadoras para la misma referencia temporal. La EPA es una encuesta trimestral que se elabora desde 1976, mientras que el PHOGUE y la ECVT son encuestas anuales. El INE ha realizado recientemente (2002) un cambio en la metodología de la **EPA** que ha supuesto una reponderación de los datos (se han revisado las proyecciones de población, lo que afecta a l factor de elevación que indica el número de personas que representa cada encuestado⁷. A pesar de este cambio metodológico, y aunque en los análisis longitudinales (de series en el tiempo) utilizaremos los datos de la nueva

⁷ Otro cambio importante introducido en la nueva EPA 2002 es la definición de Parado establecida en el Reglamento no 1897/2000 de la comisión , de 7 de septiembre de 2000, lo que tampoco modifica nuestro análisis

metodología⁸, cuando sea necesario utilizar los diferentes ficheros de microdatos anonimizados utilizaremos las cifras del segundo trimestre del 2001 no reponderados⁹.

En cuanto al **PHOGUE**, esta encuesta anual comenzó con el ciclo del 1994 y está previsto que concluya con la del 2001, de forma que cuando se hagan públicas todas las encuestas será posible hacer análisis longitudinales relevantes (7 años), en el momento de iniciar el presente estudio el último ciclo disponible es el de 1998, por lo que utilizaremos los ficheros de microdatos anonimizados hasta esta fecha.

Por otra parte, no se utilizará la **ECVT** para hacer análisis longitudinales, por lo que utilizaremos los ficheros de microdatos de esta encuesta del último ciclo disponible en el momento de iniciar el presente estudio, el de 2001.

La *tabla 2.1* muestra una comparación entre las cifras del BEPSAP y de las Encuestas de la EPA y el PHOGUE. Como se observa existe una diferencia significativa a partir de 1995 entre el registro del BEPSAP y los datos de las encuestas. Esta discrepancia en los datos absolutos puede estar explicada en parte porque a partir de ese año el BEPSAP deja de contabilizar a los efectivos empleados en las empresas públicas, mientras que tanto la EPA como el PHOGUE sí siguen contabilizándolos; y en parte porque como ya se ha apuntado la EPA y el PHOGUE son encuestas cuya representatividad depende de su diseño y de los correspondientes factores de elevación utilizados.

⁸ Por cuestiones de cambios metodológicos en la EPA, algunas variables sólo comienzan a publicarse a partir de 1987

⁹ No hemos utilizado las nuevas ponderaciones porque en el momento de iniciar este apartado dichas reponderaciones no se encontraban disponibles para el fichero de microdatos de 2001. Por otra parte, utilizamos el segundo trimestre para evitar en la medida de lo posible las distorsiones producidas por la posible estacionalidad en el empleo. Se utiliza el segundo trimestre también por razón de conveniencia, ya que sólo para este trimestre del 2001 se posee información sobre algunas variables que incorporaremos en nuestro análisis: tipo de jornada partida o continua; si se ha trabajado algún sábado o algún domingo, si se trabajó al final de la tarde o por la noche; si se trabaja en un equipo con sistema de turnos.

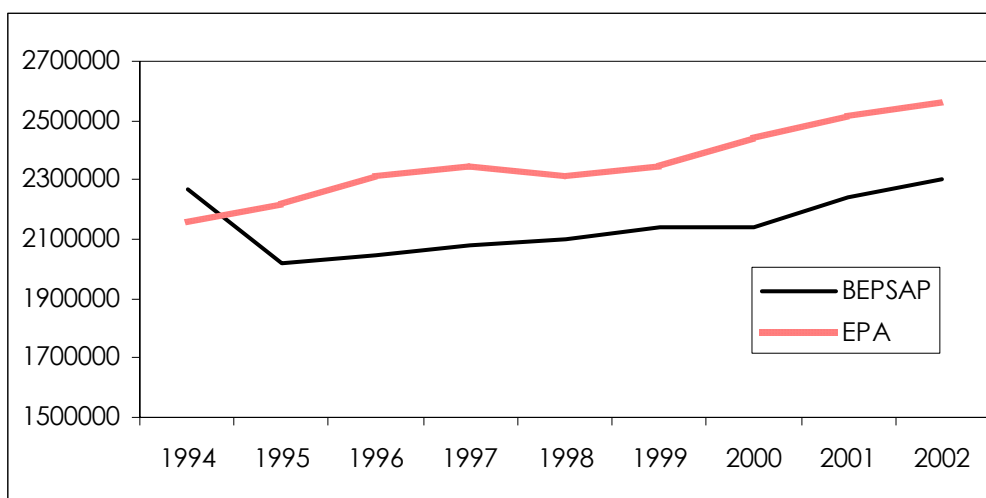
Tabla 2.1. Total de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas

	BEPSAP	EPA	PHOGUE
1994	2,266,155	2,161,425	2,392,371
1995	2,018,720	2,224,500	2,380,058
1996	2,048,244	2,317,050	2,423,843
1997	2,077,113	2,349,025	2,234,361
1998	2,100,505	2,314,050	2,217,621
1999	2,137,158	2,346,750	-
2000	2,137,584	2,443,750	-
2001	2,238,750	2,517,925	-
2002	2,303,076	2,565,950	-

Fuente: BEPSAP (INAP), EPA (INE), PHOGUE(INE)

La figura 2.1 muestra la evolución temporal del total de efectivos según los datos del BEPSAP y de la EPA. Dicho gráfico muestra como tras el cambio metodológico del BEPSAP en el 1995, existe una brecha entre ambas estadísticas que ha permanecido estable hasta el año 2002. A pesar de dicha brecha en los niveles, ambas estadísticas muestran la misma evolución temporal, si bien parece evidenciarse cierto retraso del BEPSAP frente a la EPA¹⁰.

Figura 2.1. Total de efectivos al Servicio de las Administraciones Públicas (1994-2002).
Comparación de las cifras del BEPSA y la EPA



Fuente: BEPSAP (INAP), EPA (INE)

¹⁰ Este retraso puede ser debido a que la recogida de la información del BEPSAP se produce con cierto desfase, por lo que las cifras ofrecidas por el BEPSAP en un periodo podrían estar contabilizando en realidad las del periodo anterior.

**3 Estructura y características laborales y profesionales
consideradas en el análisis de las fuentes secundarias**

En los apartados posteriores a éste realizamos, explotando las encuestas de la EPA, el PHOGUE y la ECVT, un análisis las diferencias observadas entre hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas. En particular, **los aspectos considerados son los siguientes:**

- **Evolución y situación actual de la participación relativa de la mujer** (en relación a la del hombre) **en el conjunto de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.** En este punto se hace una especial mención a la **comparación** de lo ocurrido en el sector público **con la experiencia del sector privado.**

- **Situación actual de la participación relativa de la mujer** (con relación a la del hombre) **en las distintas Administraciones.** La clasificación de las Administraciones Públicas que adoptaremos en este capítulo es la única que permite la explotación de las fuentes secundarias:
 - a. Administración Pública Estatal

 - b. Administración de las Comunidades Autónomas

 - c. Administración Local

 - d. Administración de la Seguridad Social

 - e. Empresas e Instituciones Financieras Públicas

 - f. Otro Tipo y No Clasificable (incluye a los asalariados del sector público que trabajaron en el extranjero la semana de referencia)

Una vez cuantificada la presencia de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas utilizando la información de las fuentes secundarias, procederemos a la explotación de las mismas para analizar los rasgos y características distintivas de las mujeres y los hombres al servicio de las Administraciones Públicas. En particular, los aspectos considerados son los siguientes:

- **Características Sociodemográficas:** análisis por grupos o estratos de edad, lugar de residencia, convivencia en pareja, mantenimiento de hijos y participación en las Tareas domésticas y del hogar.
- **Estudios, titulaciones y cursos de formación recibidos:** titulaciones regladas máximas alcanzadas por el individuo y sus sectores de estudio; niveles medios de estudios de hombres y mujeres según tipo de Administración y estratos de edad; otros estudios completados relacionados con el trabajo de duración mayor a seis meses; y estudios en curso (tipo, dedicación y finalidad de los mismos)
- **Características de la relación laboral con la Administración Pública:** tipo de contrato(temporal o indefinido); antigüedad; procedimiento de acceso al empleo; tipo de jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial; tipo de jornada continuada o partida; trabajo en horarios nocturnos y en fines de semana; trabajo en sistema de turnos; número medio de horas trabajadas; ausencias y absentismo laboral; y segundo empleo.

- **Remuneraciones salariales de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas:** salario neto medio mensual y por hora y análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.
- **Sector Público y segregación ocupacional:** Participación, concentración y representación relativa de las trabajadoras y trabajadores en cada ocupación; análisis de la segregación ocupacional entre sexos utilizando el índice de Disimilitud
- **Indicadores de Satisfacción y promoción en el Trabajo:** Grado de satisfacción en el trabajo respecto a los ingresos, la estabilidad en el empleo, el tipo de trabajo, turno laboral, condiciones laborales y medioambientales, distancia y comunicación al trabajo, número medio de ascensos;, personas supervisadas e indirectamente directamente

4 Evolución durante el periodo 1976-2002 de la participación de la mujer en el conjunto de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

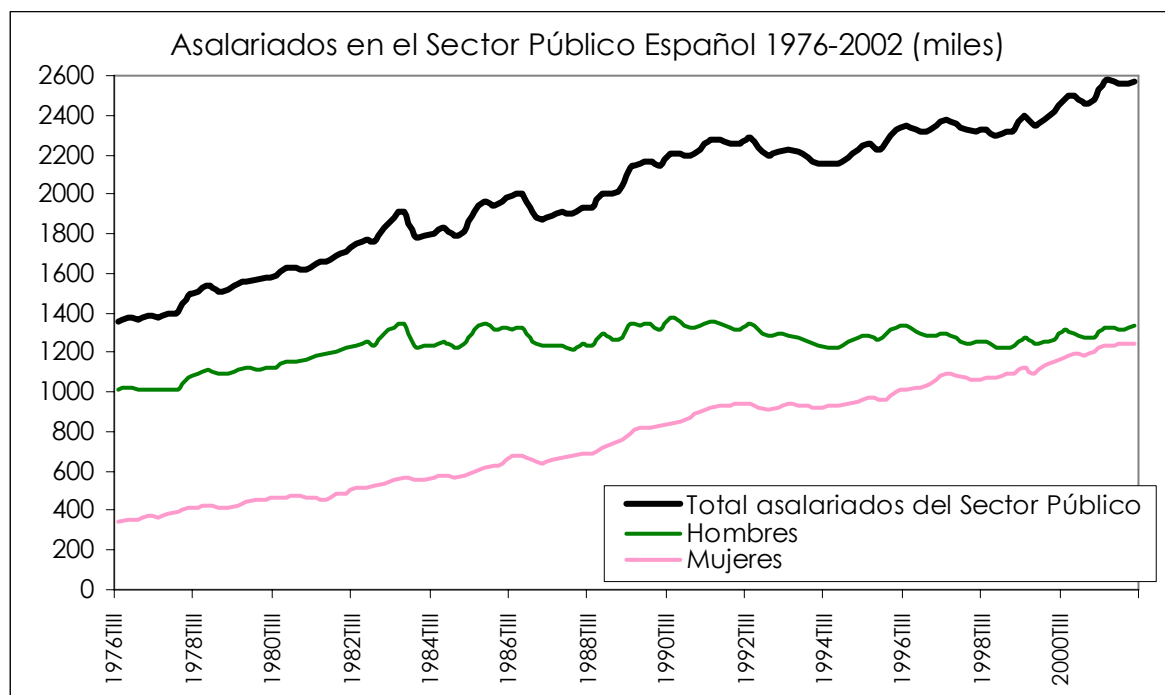
Como ya se ha apuntado anteriormente, una de las limitaciones del BEPSAP para los propósitos de nuestro estudio, es que sólo proporciona información desglosada por sexos para los trabajadores inscritos en el Registro Central de Personal (un 12% del total de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas en el 2001). En este apartado utilizaremos datos de la EPA (y de forma complementaria de la ECVT) para tratar de superar dicha limitación.

Comenzamos pues con el análisis de la evolución del empleo del sector público español de acuerdo con los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) para el período 1976-2002.

De acuerdo con los datos de la EPA (que, recuérdese, se trata de una encuesta y no de un registro):

- El número de hombres y mujeres empleados en el sector público español ha pasado de 1.358.100 a 2.572.200 entre el tercer trimestre de 1976 y el segundo trimestre de 2002 (lo que supone un incremento del 89.4%). Sin embargo, y como se manifiesta en la *figura 4.1*, ese importante incremento del número de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas ha venido básicamente explicado por la creciente participación de las mujeres en el empleo público. En efecto, **el número de hombres empleados en las Administraciones Públicas ha crecido entre el tercer trimestre de 1976 (1.014.800 asalariados) y el segundo trimestre de 2002 (1.331.500) en un 31,2%; mientras que el número de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas ha crecido un 261,4% durante el mismo periodo (pasando de 343.300 a 1.240.700 asalariadas).**

Figura 4.1 Asalariados en el Sector Público. Evolución 1976-2002

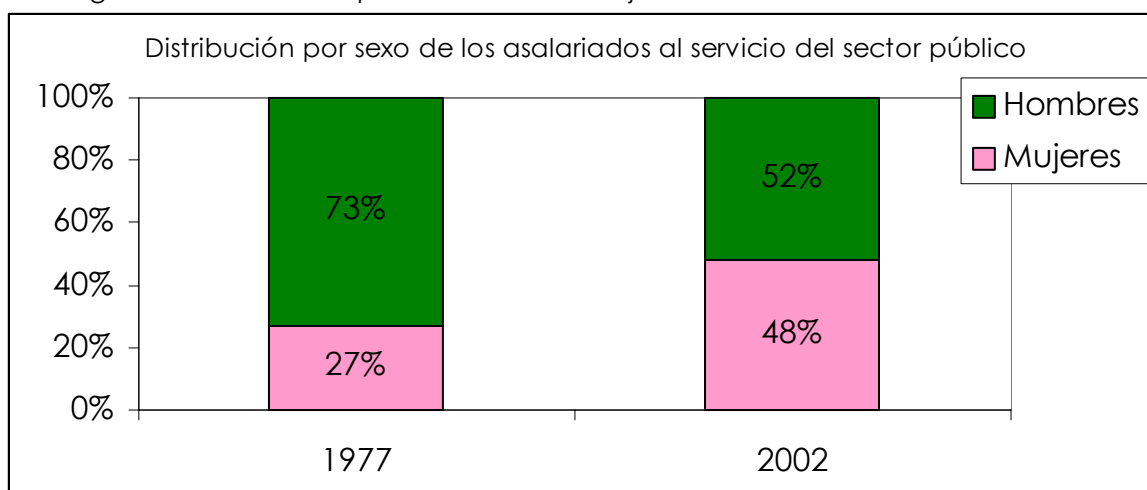


Fuente: EPA (INE)

4. Evolución de la participación de la mujer en las AA.PP. durante el período 1976-2002

- Obsérvese, en este sentido, que a lo largo del período analizado se da una clara aproximación (convergencia) en el sector público entre el número de mujeres y hombres asalariados, pasando la participación de la mujer en el sector público del 27% en 1977 al 48% en el 2002 (figura 4.2)¹¹.

Figura 4.2 Distribución por sexo de los trabajadores al servicio del Sector Público



Fuente EPA (INE), promedios anuales

¹¹ Cuando se utilizan datos del PHOGUE para analizar la distribución por género de los trabajadores al servicio del sector público, se observa que del total de asalariados en promedio para los años 1994 a 1998 el 58% eran hombres y el 42% restante mujeres. Dichos datos contrastan con las cifras para el sector privado donde sólo el 30.4% son mujeres frente al 69.6% de hombres. Además dichos porcentajes para el sector privado no han variado significativamente durante el periodo considerado, mientras que en el caso del sector público, y como ya se ha comentado anteriormente, la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido en más de 11 puntos porcentuales según los datos del PHOGUE

4.1. Comparación con el sector privado: las asalariadas prefieren el sector público

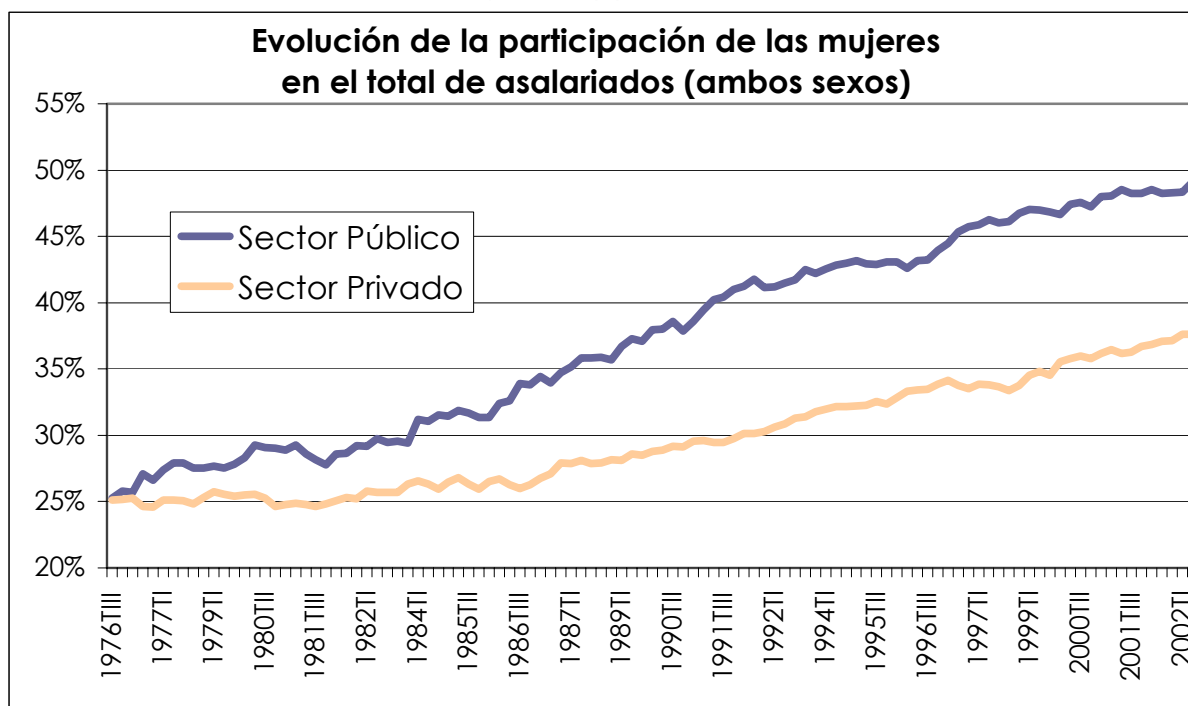
Este proceso de convergencia es similar al experimentado para el conjunto de la ocupación por cuenta ajena en España, si bien en el caso de las asalariadas del sector público se manifiesta con mucha más intensidad, existiendo en 2002 una presencia relativa considerablemente mayor de la mujer en el empleo público que en el privado. En efecto, la Figura 4.3 muestra la evolución temporal de la participación de las mujeres en el empleo asalariado total del sector público y privado, y como puede observarse aunque dicha participación ha crecido de manera continuada desde mediados de los 70 en ambos sectores, **la participación relativa de la mujer en el sector público es significativamente mayor que la correspondiente en el sector privado**. Según refleja la tabla 4.1, en el 2001 la presencia relativa de la mujer (en relación a la de los hombres) en el sector público era del 49%, mientras que en el sector privado se situaba en el 35% respectivamente).

Tabla 4.1. Distribución de los asalariados por sexo

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Sector Privado	63.5%	36.5%	100%
Sector Público	51.0%	49.0%	100 %

EPA 2001 2º Trimestre (INE)

Figura 4.3 Evolución de la participación de las mujeres en el total de asalariados del sector público y privado



Fuente: EPA (INE)

Este comportamiento diferencial entre el sector público y privado se observa también en los datos recogidos en la *tabla 4.2*, donde se muestra como se distribuyen los asalariados y las asalariadas entre los dos sectores público y privado, empleándose el 25,2% del total de las mujeres asalariadas en el sector público. Esta cifra difiere significativamente con la correspondiente a los hombres, ya que sólo 16.7% de los hombres asalariados están empleados en el sector público¹²

Tabla 4.2. Distribución de los asalariados por sectores

	Sector Privado	Sector Público	Ambos sectores
Hombres	83.3%	16.7%	100 %
Mujeres	74.8%	25.2%	100%

EPA 2001

¹² Las siguientes tablas muestran la distribución de los trabajadores y trabajadoras por sectores según los ficheros de microdatos de la ECVT 2001. Las cifras de estas tablas no difieren significativamente de los anteriores resultados de la EPA , por lo que lo comentado anteriormente también es aplicable utilizando esta otra fuente estadística

Distribución de los asalariados por sexo

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Sector Privado	64.9%	35.1%	100%
Sector Público	51.8%	48.2%	100 %

ECVT 2001 (MTAS)

Distribución de los asalariados por sectores

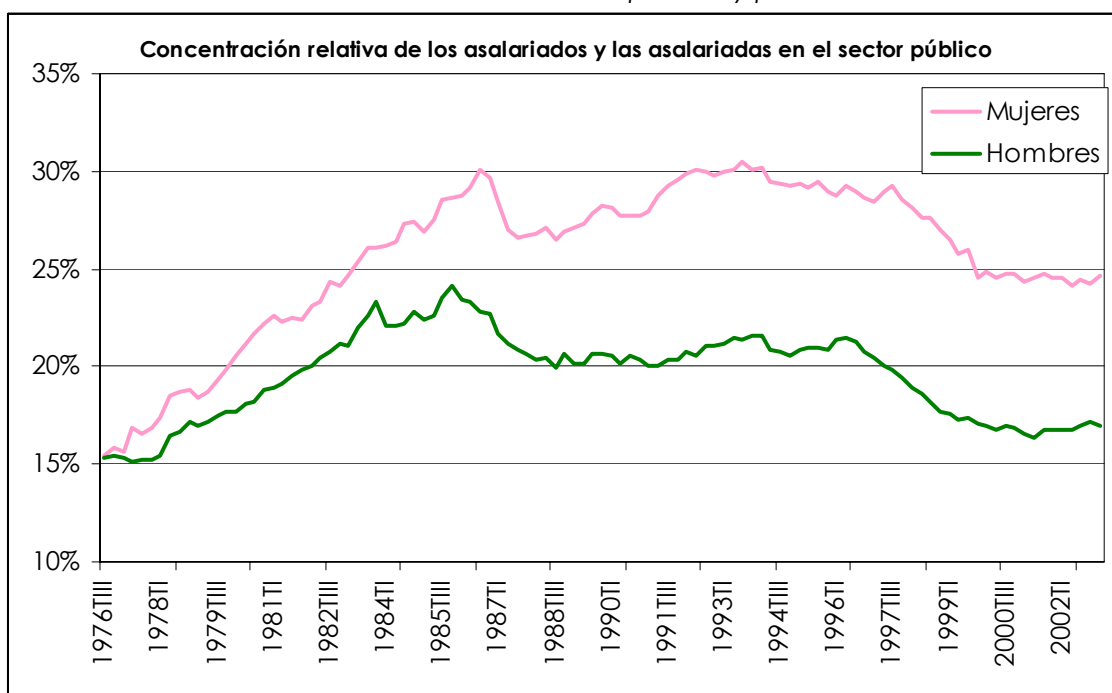
	Sector Privado	Sector Público	Ambos sectores
Hombres	85.4%	14.6%	100 %
Mujeres	77.3%	22.7%	100%

ECVT 2001 (MTAS)

4. Evolución de la participación de la mujer en las AA.PP. durante el período 1976-2002

La figura 4.4 muestra la evolución temporal de la concentración relativa de mujeres y hombres en el sector público (en relación al sector privado). Como puede observarse, dicha concentración relativa no ha permanecido constante en el tiempo, más bien parece que aumenta en épocas de menor crecimiento económico, y disminuye en las épocas de mayor expansión económica, lo que refleja en cierta medida la mayor estabilidad del empleo en el sector público que en el sector privado. Dichos movimientos de la concentración relativa de los efectivos del sector público parece además repetirse en la misma dirección en ambos sexos, si bien la concentración de la mujer en el sector público es mayor que la correspondiente a los hombres

Figura 4.4, concentración relativa de los asalariados en el sector público en relación al total de asalariados en el sector público y privado.



Fuente EPA

Todos estos resultados evidencian que **el sector público ha absorbido una parte muy importante del incremento en la tasa de actividad (y de ocupación) de las mujeres** (incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo) **que de forma genérica ha venido observándose desde la década de los 70 hasta la actualidad**

En efecto, frente al 261% de crecimiento del número de asalariadas en el sector público entre el 1976 y el 2002, el número de asalariadas en el sector privado ha crecido tan sólo en un 107% (pasando de 1.884.200 asalariadas en el tercer trimestre de 1976 a 3.903.600 de asalariadas en el segundo trimestre de 2002), porcentaje que aun siendo muy importante (reflejando la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo durante este periodo) no llega ni a la mitad del crecimiento del empleo de asalariadas en el sector público. En el caso de los hombres también existen diferencias entre el crecimiento de asalariados en el sector público y privado durante este periodo, ya que frente al 31% de incremento en el número de hombres asalariados en el sector público entre 1976 y 2002, el número de hombres asalariados en el sector privado ha crecido sólo un 18% (pasando de 5.613.900. asalariados en el sector privado en el tercer trimestre de 1976 a 6.619.300 en el segundo trimestre de 2002).

Esto es, y a modo de conclusión, entre el 1976 y el 2002, buena parte del crecimiento en el empleo de los asalariados y, fundamentalmente, de las asalariadas se ha generado en el seno del sector público.

Independientemente de que estas cifras de crecimiento en el número de efectivos en el conjunto de Administraciones Públicas estén reflejando el incremento en la dimensión del sector público español, el comportamiento diferencial observado entre mujeres y hombres y entre sectores público y privado también pueden estar reflejando que el sector público ha conseguido facilitar unas mejores condiciones de acceso para la mujer al mercado de trabajo. Esto es, que como consecuencia de las diferencias entre el sector público y privado en cuanto a los obstáculos o trabas al acceso y desarrollo profesional de las mujeres, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha hecho de forma masiva en el seno de las Administraciones Públicas.

Esta preferencia de las mujeres por el trabajo en el sector público queda reflejado en las cifras de la tabla 4.3, en la que se muestra que **el porcentaje de mujeres asalariadas que desea trabajar en el sector público es mayor que el porcentaje de hombres que desean trabajar en este mismo sector (independientemente del sector en el que estén de hecho empleados).**

Tabla 4 3. Porcentaje de asalariados y asalariadas que desearían trabajar en el sector público y en el sector privado según el sector en el que estén actualmente trabajando

Tipo de trabajo que escogería	Asalariados en el sector público			Asalariados en el sector privado		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Trabajar en el sector privado	17%	12%	15%	50%	36%	45%
Trabajar en el sector público	72%	79%	75%	37%	47%	41%
No sabe	8%	6%	7%	9%	13%	11%
No contesta	3%	3%	3%	4%	3%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: ECVT (2001).

A modo de conclusión de lo visto en este apartado podríamos concluir que:

- ***Las condiciones de acceso al trabajo de la mujer en el sector público parecen más favorables que las existentes en el sector privado. Así, entre 1976 y 2002 el crecimiento de las mujeres asalariadas en el sector público ha sido del 261% frente al 107% de crecimiento de asalariadas en el sector privado. Adicionalmente, y a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el sector público la participación de hombres y mujeres en el empleo total es muy cercana, siendo ligeramente superior el porcentaje de hombres (51%) que el de las mujeres(49%)***

5 Distribución de los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público según tipo de Administración.

Continuamos ahora el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres centrándonos exclusivamente en lo que pasa dentro del conjunto de Administraciones Públicas.

Uno de los motivos de utilizar el fichero de microdatos de la EPA para analizar la distribución de los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público es porque ello nos permite analizar, entre otros aspectos, la participación y la distribución de los trabajadores y trabajadoras según el tipo de Administración de que se trate.

Así, en la tabla 5.1 mostramos como se reparten los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público según tipo de Administración utilizando los datos de la EPA¹³

Tabla 5.1 Número total de trabajadores y trabajadoras por tipo de Administración

	Hombres	Mujeres
Adm. Pública Estatal	315821	163442
Adm Seguridad Social	110020	260320
Adm CCAA	333952	500351
Adm Local	290891	172811
Empresas e Inst Publ	141113	50890
Otros	4140	2757
TOTAL	1195938	1150570

Fuente: EPA 2001

Con la información de la tabla 5.1 es posible realizar un doble análisis de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

¹³ Recuérdese que tal y como se señaló en el apartado 2.1 se están utilizando los datos (no reponderados según la nueva metodología 2002) de la EPA del segundo trimestre del 2001.

A) En primer lugar es posible analizar la **participación** de cada sexo en cada Administración tal y como se muestra en la tabla 5.2 y en la figura 5.1

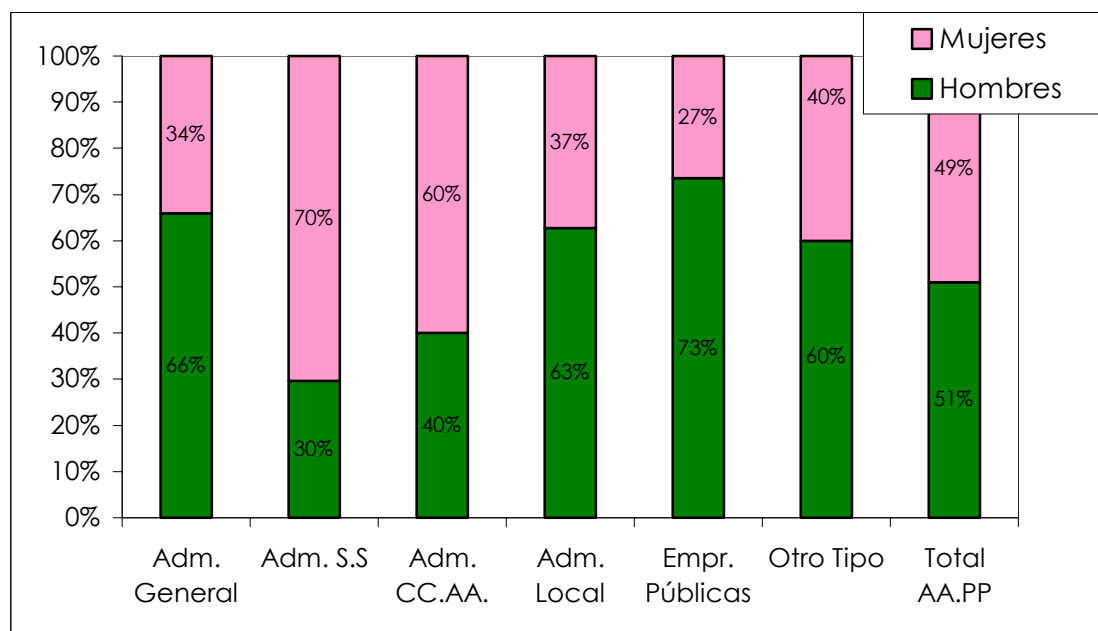
➤ **Las Administraciones donde la participación de la mujer es mayor son la de la Seguridad Social y la de las Comunidades Autónomas (en este orden), siendo además éstas las Administraciones donde el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres.**

Tabla 5.2. Participación de hombres y mujeres en el empleo total de cada Administración

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Adm. Pública Estatal	65.9%	34.1%	100.0%
Adm SS	29.7%	70.3%	100.0%
Adm CCAA	40.0%	60.0%	100.0%
Adm Local	62.7%	37.3%	100.0%
Empresas e Inst Publ	73.5%	26.5%	100.0%
Otros	60.0%	40.0%	100.0%
TOTAL AA.PP.	51.0%	49.0%	100.0%

Fuente: EPA 2001

Figura 5.1. Participación de hombres y mujeres en el empleo total de cada Administración



Fuente: EPA 2001

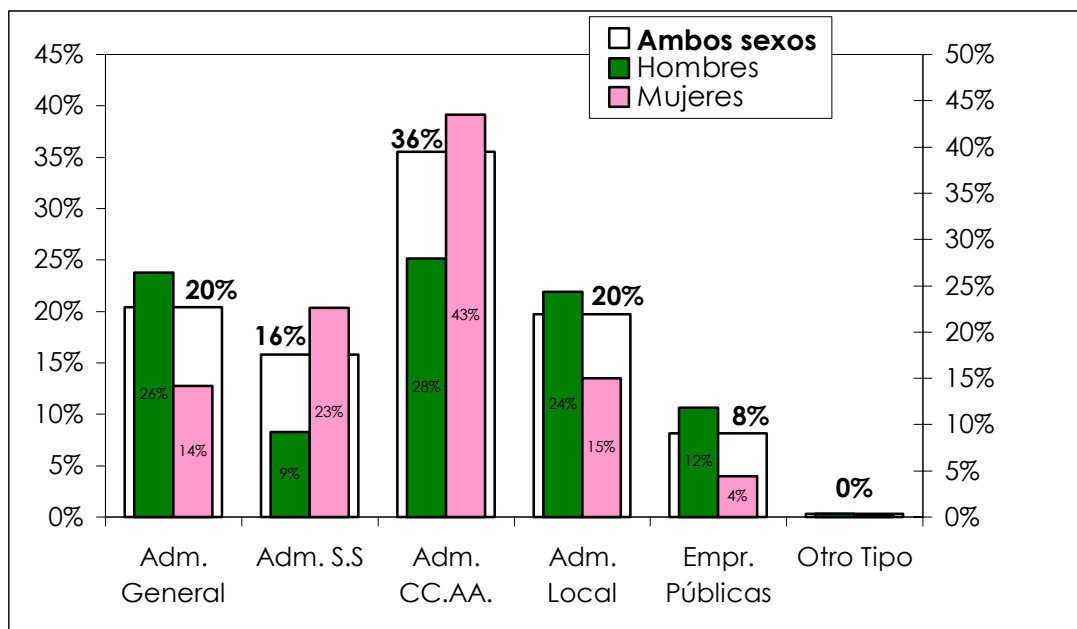
B) En segundo lugar, es posible realizar un análisis de la **concentración** de los efectivos totales en cada Administración, es decir, analizar como se reparte el empleo total masculino y femenino entre las distintas Administraciones. Este análisis se realiza en la tabla 5.3 y en la figura 5.2

Tabla 5.3. Concentración de hombres y mujeres en cada Administración

	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Índice de representación relativa de las mujeres
Adm. P. Estatal	26.4%	14.2%	20.4%	69.6%
Adm SS	9.2%	22.6%	15.8%	143.4%
Adm CCAA	27.9%	43.5%	35.6%	122.3%
Adm Local	24.3%	15.0%	19.8%	76.0%
Empresas e Inst Publ	11.8%	4.4%	8.2%	54.1%
Otros	0.3%	0.2%	0.3%	81.5%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

EPA 2001 El índice de representación relativa se calcula como la participación de las mujeres en la Administración *i* dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de Administraciones. Este índice puede interpretarse de la siguiente forma: cuando toma valores superiores al 100% dicha Administración está feminizada (con una participación femenina por encima de la media del conjunto de Administraciones), y cuando toma valores inferiores a 100% dicha Administración será fundamentalmente masculina.

Figura 5.2. Concentración de hombres y mujeres en cada Administración



Fuente EPA (2001)

5. Distribución de los trabajadores y trabajadoras según tipo de Administración

Como puede observarse, **las mujeres se concentran fundamentalmente en la administración de las Comunidades Autónomas y de la Seguridad Social (por este orden), siendo además dicha concentración superior a la correspondiente al conjunto de efectivos de ambos sexos.**

Tal y como muestran los porcentajes de participación, concentración y de representación relativa, podemos concluir que¹⁴

¹⁴ Este tipo de análisis por Administraciones también puede realizarse usando la ECVT, aunque con una clasificación diferente de las Administraciones y entidades públicas. En particular, frente a la EPA, desaparece en la ECVT el área de la Seguridad Social, por lo que la Administración más feminizada se limita en la ECVT a la de las Comunidades Autónomas.

Participación de hombres y mujeres en cada Administración

	Hombres	Mujeres	Ambos
Administración P. Estatal	54.7%	45.3%	100%
Administración de las Comunidades Autónomas	42.2%	57.8%	100%
Administración Local	58.6%	41.4%	100%
Empresa Pública e instituciones financieras públicas	70.1%	29.9%	100%
Otros	69.4%	30.6%	100%
No contesta	30.9%	69.1%	100%
TOTAL	51.8%	48.2%	100%

Fuente ECVT

Concentración de hombres y mujeres en cada Administración

	Hombres	Mujeres	Índice de representación relativa de las mujeres
Administración P. Estatal	32.4%	28.9%	94%
Administración de las Comunidades Autónomas	30.5%	44.9%	120%
Administración Local	22.9%	17.4%	86%
Empresa Pública e instituciones financieras públicas	12.0%	5.5%	62%
Otros	1.0%	0.5%	64%
No contesta	1.1%	2.7%	144%
TOTAL	100.0%	100.0%	100%

Fuente: ECVT

- *Las Administraciones Públicas más feminizadas son la Administración de la Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, mientras que el resto son Administraciones fundamentalmente masculinas.*

6. Características Sociodemográficas de los efectivos al Servicio de las Administraciones Públicas.

6.1. Distribución por grupos de edad

Procedemos a partir de este punto a la explotación de las fuentes secundarias para determinar los rasgos y características distintivas de las mujeres y los hombres al servicio de las Administraciones Públicas.

Comenzamos en este apartado por el análisis de las características sociodemográficas. Atendiendo a la distribución por edades, la tabla 6.1 y la figura 6.1 muestran la concentración de trabajadores y trabajadoras al servicio del conjunto de Administraciones Públicas en cada grupo o estrato de edad, esto es, la proporción de hombres y mujeres en cada grupo de edad.

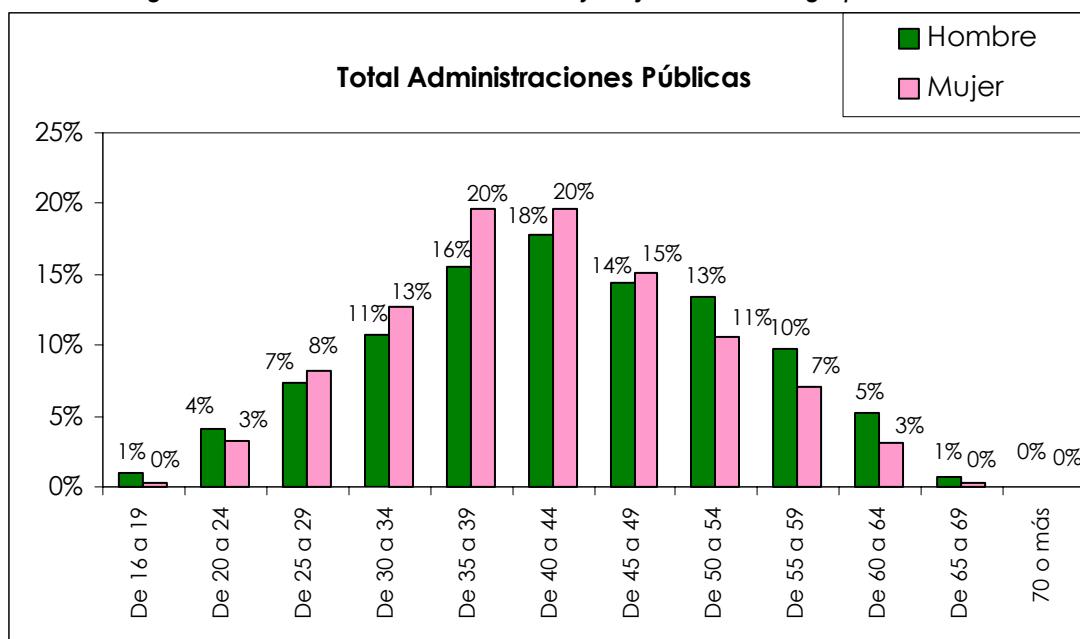
- Como puede observarse la mayor concentración tanto de los hombres como de las mujeres se produce en los grupos de edad entre los 40 y los 45 años.
- En cuanto a la distribución según grupos de edad, el hecho diferencial entre sexos más significativo es la mayor concentración de la mujer (respecto a los hombres) en los estratos o grupos de edad entre los 25 y los 50 años, lo que permite concluir que en promedio, **las mujeres son más jóvenes que el colectivo de hombres.**

Tabla 6.1 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad

	TOTAL AA.PP.		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	1%	0%	1%
De 20 a 24	4%	3%	4%
De 25 a 29	7%	8%	8%
De 30 a 34	11%	13%	12%
De 35 a 39	16%	20%	18%
De 40 a 44	18%	20%	19%
De 45 a 49	14%	15%	15%
De 50 a 54	13%	11%	12%
De 55 a 59	10%	7%	8%
De 60 a 64	5%	3%	4%
De 65 a 69	1%	0%	1%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Figura 6.1 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad



Fuente EPA 2001

Esta pauta se manifiesta en mayor o menor medida en todas las Administraciones Públicas, como ponen de manifiesto las tablas 6.2 a 6.7 donde se realiza este mismo análisis de distribución por edades de los hombres y mujeres al servicio de las distintas Administraciones Públicas

Tabla 6.2 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración Pública Estatal

Grupos de Edad	ADMIN. PÚBLICA ESTATAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	2%	1%	1%
De 20 a 24	8%	5%	7%
De 25 a 29	9%	6%	8%
De 30 a 34	11%	10%	10%
De 35 a 39	14%	20%	16%
De 40 a 44	16%	20%	17%
De 45 a 49	12%	14%	13%
De 50 a 54	15%	13%	14%
De 55 a 59	8%	9%	8%
De 60 a 64	4%	2%	4%
De 65 a 69	1%	0%	0%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.3 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración de la Seguridad Social

Grupos de Edad	ADMIN. DE SEGURIDAD SOCIAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	0%	0%	0%
De 20 a 24	0%	3%	2%
De 25 a 29	5%	8%	7%
De 30 a 34	8%	9%	9%
De 35 a 39	15%	18%	17%
De 40 a 44	23%	21%	22%
De 45 a 49	19%	19%	19%
De 50 a 54	12%	10%	11%
De 55 a 59	8%	6%	7%
De 60 a 64	7%	5%	5%
De 65 a 69	4%	0%	1%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.4. Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración de las Comunidades Autónomas

Grupos de Edad	ADMIN. DE C.C. AUTONOMAS		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	1%	0%	0%
De 20 a 24	2%	1%	2%
De 25 a 29	6%	7%	7%
De 30 a 34	11%	14%	13%
De 35 a 39	16%	21%	19%
De 40 a 44	19%	19%	19%
De 45 a 49	16%	15%	16%
De 50 a 54	12%	11%	11%
De 55 a 59	12%	8%	9%
De 60 a 64	4%	3%	3%
De 65 a 69	1%	0%	0%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.5 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración Local

Grupos de Edad	ADMINISTRACIÓN LOCAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	1%	1%	1%
De 20 a 24	4%	6%	5%
De 25 a 29	7%	12%	9%
De 30 a 34	12%	16%	13%
De 35 a 39	16%	19%	17%
De 40 a 44	17%	18%	18%
De 45 a 49	13%	12%	13%
De 50 a 54	12%	7%	10%
De 55 a 59	9%	5%	8%
De 60 a 64	7%	3%	6%
De 65 a 69	0%	1%	0%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.6. Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Empresas e instituciones Financieras Públicas

Grupos de Edad	EMPRESAS E INST FINANC PÚBLICAS		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	0%	0%	0%
De 20 a 24	3%	10%	5%
De 25 a 29	7%	12%	8%
De 30 a 34	10%	9%	10%
De 35 a 39	18%	18%	18%
De 40 a 44	17%	19%	18%
De 45 a 49	13%	11%	12%
De 50 a 54	17%	11%	15%
De 55 a 59	11%	8%	10%
De 60 a 64	4%	3%	4%
De 65 a 69	0%	0%	0%
70 o más	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.7 Concentración de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Otro tipo

Grupos de Edad	OTRO TIPO		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	0%	0%	0%
De 20 a 24	17%	0%	10%
De 25 a 29	9%	17%	12%
De 30 a 34	11%	5%	9%
De 35 a 39	19%	7%	14%
De 40 a 44	4%	17%	9%
De 45 a 49	16%	21%	18%
De 50 a 54	3%	32%	15%
De 55 a 59	16%	0%	10%
De 60 a 64	0%	0%	0%
De 65 a 69	0%	0%	0%
70 o más	4%	0%	2%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

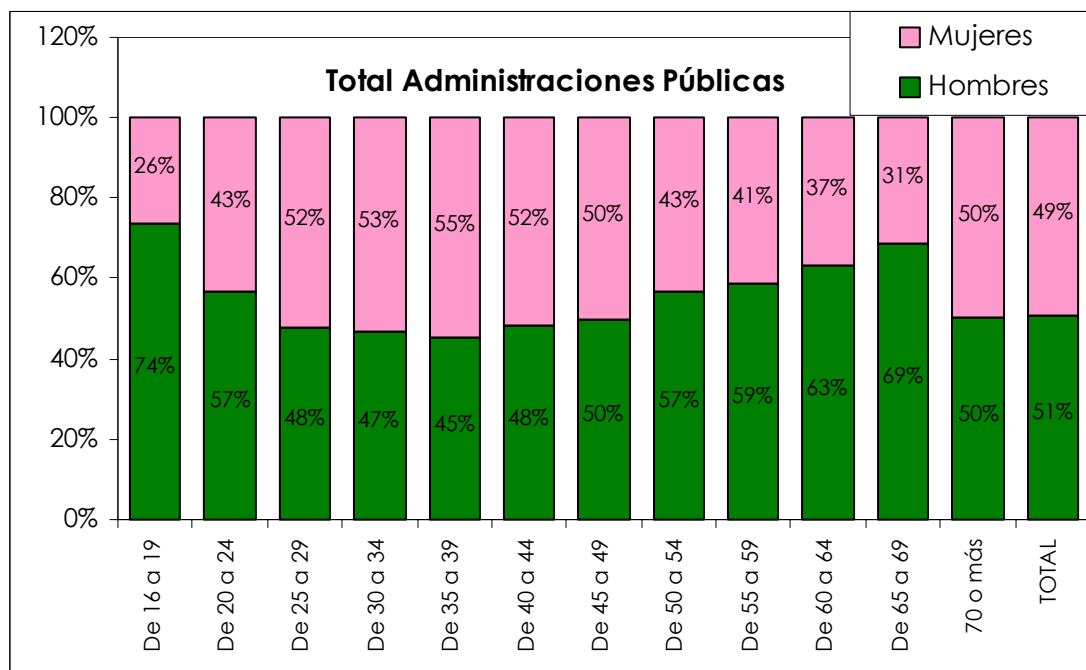
En las tablas 6.8 a 6.14 se muestra la **participación de cada sexo dentro de cada grupo de edad**. Estos porcentajes no cambian las conclusiones anteriormente comentadas acerca de la distribución los y las trabajadoras al servicio de las Administraciones Públicas según grupos de edad

Tabla 6.8. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Total Administraciones Públicas

Grupos de Edad	TOTAL AA.PP.		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	74%	26%	100%
De 20 a 24	57%	43%	100%
De 25 a 29	48%	52%	100%
De 30 a 34	47%	53%	100%
De 35 a 39	45%	55%	100%
De 40 a 44	48%	52%	100%
De 45 a 49	50%	50%	100%
De 50 a 54	57%	43%	100%
De 55 a 59	59%	41%	100%
De 60 a 64	63%	37%	100%
De 65 a 69	69%	31%	100%
70 o más	50%	50%	100%
TOTAL	51%	49%	100%

Fuente EPA 2001

Figura 6.2. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Total Administraciones Públicas



Fuente EPA 2001

Tabla 6.9. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración Pública Estatal

Grupos de Edad	ADMIN. PÚBLICA ESTATAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	74%	26%	100%
De 20 a 24	75%	25%	100%
De 25 a 29	76%	24%	100%
De 30 a 34	67%	33%	100%
De 35 a 39	58%	42%	100%
De 40 a 44	60%	40%	100%
De 45 a 49	64%	36%	100%
De 50 a 54	68%	32%	100%
De 55 a 59	64%	36%	100%
De 60 a 64	81%	19%	100%
De 65 a 69	87%	13%	100%
70 o más	100%	0%	100%
TOTAL	66%	34%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.10. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración de la Seguridad Social

Grupos de Edad	ADMIN. DE SEGURIDAD SOCIAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	0%	100%	100%
De 20 a 24	4%	96%	100%
De 25 a 29	19%	81%	100%
De 30 a 34	28%	72%	100%
De 35 a 39	25%	75%	100%
De 40 a 44	31%	69%	100%
De 45 a 49	30%	70%	100%
De 50 a 54	33%	67%	100%
De 55 a 59	35%	65%	100%
De 60 a 64	38%	62%	100%
De 65 a 69	86%	14%	100%
70 o más	-	-	-
TOTAL	30%	70%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.11. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración de las Comunidades Autónomas

Grupos de Edad	ADMIN. DE C. AUTONOMA		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	80%	20%	100%
De 20 a 24	53%	47%	100%
De 25 a 29	36%	64%	100%
De 30 a 34	34%	66%	100%
De 35 a 39	34%	66%	100%
De 40 a 44	39%	61%	100%
De 45 a 49	42%	58%	100%
De 50 a 54	43%	57%	100%
De 55 a 59	50%	50%	100%
De 60 a 64	51%	49%	100%
De 65 a 69	50%	50%	100%
70 o más	31%	69%	100%
TOTAL	40%	60%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.12. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Administración Local

Grupos de Edad	ADMINISTRACIÓN LOCAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	70%	30%	100%
De 20 a 24	52%	48%	100%
De 25 a 29	51%	49%	100%
De 30 a 34	55%	45%	100%
De 35 a 39	58%	42%	100%
De 40 a 44	62%	38%	100%
De 45 a 49	65%	35%	100%
De 50 a 54	74%	26%	100%
De 55 a 59	78%	22%	100%
De 60 a 64	80%	20%	100%
De 65 a 69	40%	60%	100%
70 o más	33%	67%	100%
TOTAL	63%	37%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.13. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Empresas e Instituciones Financieras Públicas

Grupos de Edad	EMPRESAS E INST FINANC PÚBLICAS		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19	100%	0%	100%
De 20 a 24	44%	56%	100%
De 25 a 29	63%	37%	100%
De 30 a 34	77%	23%	100%
De 35 a 39	73%	27%	100%
De 40 a 44	71%	29%	100%
De 45 a 49	77%	23%	100%
De 50 a 54	81%	19%	100%
De 55 a 59	79%	21%	100%
De 60 a 64	79%	21%	100%
De 65 a 69	100%	0%	100%
70 o más	-	-	-
TOTAL	73%	27%	100%

Fuente EPA 2001

Tabla 6.14. Participación de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Empresas e Instituciones Financieras Públicas

Grupos de Edad	OTRO TIPO		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19			
De 20 a 24	100%	0%	100%
De 25 a 29	45%	55%	100%
De 30 a 34	76%	24%	100%
De 35 a 39	80%	20%	100%
De 40 a 44	27%	73%	100%
De 45 a 49	52%	48%	100%
De 50 a 54	14%	86%	100%
De 55 a 59	100%	0%	100%
De 60 a 64	-	-	-
De 65 a 69	-	-	-
70 o más	100%	0%	100%
TOTAL	60%	40%	100%

Fuente EPA 2001

Terminamos este breve análisis de la distribución según grupos de edad mostrando en la tabla 6.15 y en la figura 6.3 la participación de cada tipo de Administración en los colectivos de hombres y mujeres de cada grupo de edad, destacando que

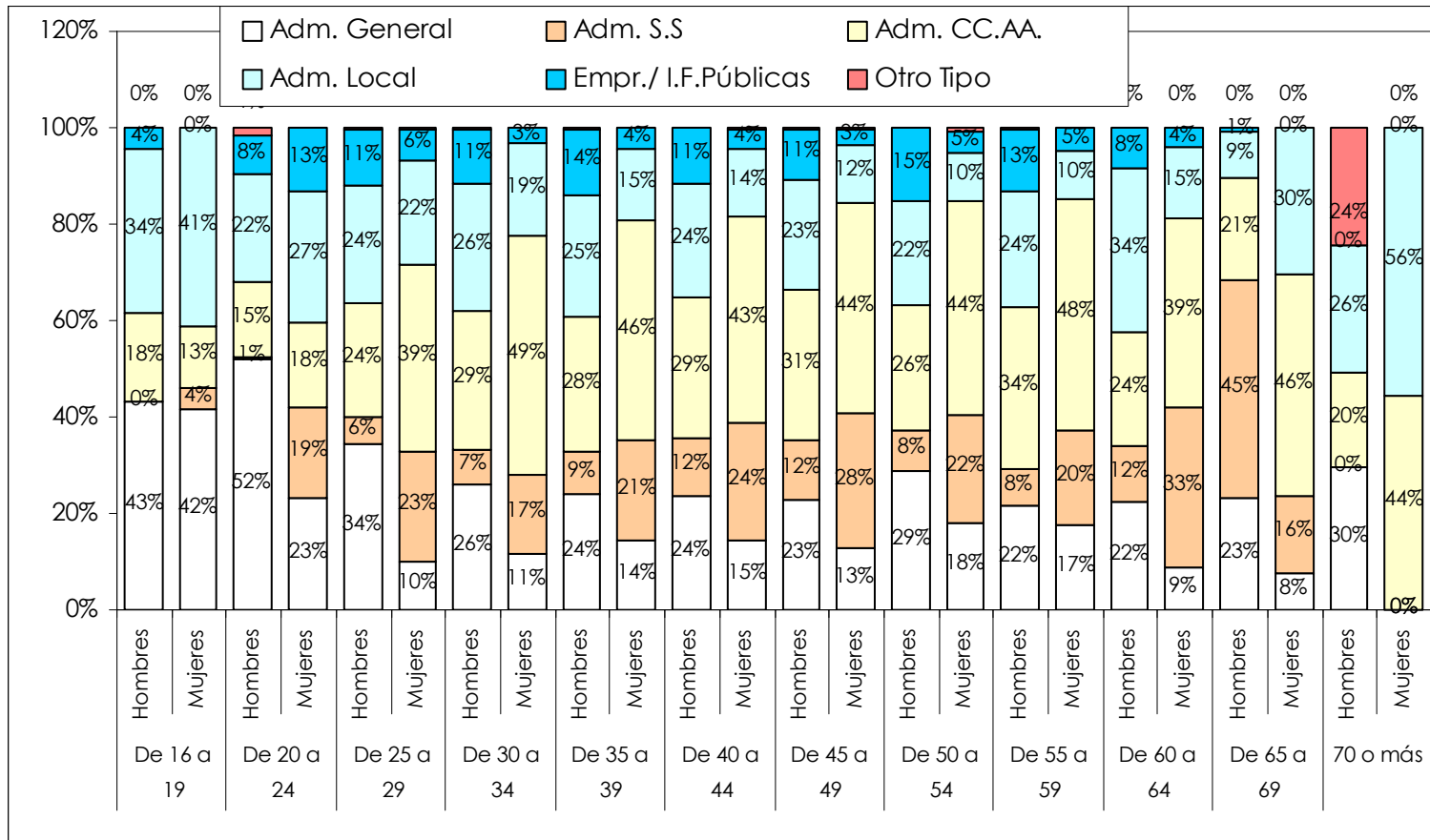
las mujeres de estratos más jóvenes se encuentran repartidas entre la Administración Pública Estatal y la Local, mientras que el colectivo tanto de hombres y mujeres de 30 a 49 años se encuentra mayoritariamente en la Administración de las Comunidades Autónomas.

Tabla 6.15. Participación de cada tipo de Administración en los colectivos de hombres y mujeres de cada grupo de edad

Grupos de edad	SEXO	Adm. P. Estatal	Adm. S.S.	Adm. CC.AA.	Adm. Local	Empr./ I.F. Públicas	Otro Tipo	Total AA.PP
De 16 a 19	Hombres	43%	0%	18%	34%	4%	0%	100%
	Mujeres	42%	4%	13%	41%	0%	0%	100%
De 20 a 24	Hombres	52%	1%	15%	22%	8%	1%	100%
	Mujeres	23%	19%	18%	27%	13%	0%	100%
De 25 a 29	Hombres	34%	6%	24%	24%	11%	0%	100%
	Mujeres	10%	23%	39%	22%	6%	0%	100%
De 30 a 34	Hombres	26%	7%	29%	26%	11%	0%	100%
	Mujeres	11%	17%	49%	19%	3%	0%	100%
De 35 a 39	Hombres	24%	9%	28%	25%	14%	0%	100%
	Mujeres	14%	21%	46%	15%	4%	0%	100%
De 40 a 44	Hombres	24%	12%	29%	24%	11%	0%	100%
	Mujeres	15%	24%	43%	14%	4%	0%	100%
De 45 a 49	Hombres	23%	12%	31%	23%	11%	0%	100%
	Mujeres	13%	28%	44%	12%	3%	0%	100%
De 50 a 54	Hombres	29%	8%	26%	22%	15%	0%	100%
	Mujeres	18%	22%	44%	10%	5%	1%	100%
De 55 a 59	Hombres	22%	8%	34%	24%	13%	1%	100%
	Mujeres	17%	20%	48%	10%	5%	0%	100%
De 60 a 64	Hombres	22%	12%	24%	34%	8%	0%	100%
	Mujeres	9%	33%	39%	15%	4%	0%	100%
De 65 a 69	Hombres	23%	45%	21%	9%	1%	0%	100%
	Mujeres	8%	16%	46%	30%	0%	0%	100%
70 o más	Hombres	30%	0%	20%	26%	0%	24%	100%
	Mujeres	0%	0%	44%	56%	0%	0%	100%

Fuente EPA 2001

Figura 6.3. Participación de cada tipo de Administración en los colectivos de hombres y mujeres de cada grupo de edad



Fuente: EPA (2001)

6.2. Distribución de los efectivos según lugar de residencia

Realizamos ahora el análisis de la distribución de los hombres y las mujeres al servicio del sector público atendiendo a su **lugar de residencia**. Comenzando con el análisis del conjunto de efectivos de las Administraciones Públicas, la tabla 6.16 muestra como se reparte el colectivo de hombres y mujeres entre las distintas Comunidades Autónomas (y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) de residencia del empleado o empleada

Las Comunidades Autónomas en donde se concentra una mayor proporción de hombres son, por este orden, Andalucía, Madrid y Cataluña; y las que albergan un menor porcentaje La Rioja, Cantabria, Navarra y Ceuta y Melilla. En cuenta a la distribución de las mujeres según su lugar de residencia, **no existen diferencias significativas respecto a los hombres**, siendo las Comunidades Autónomas anteriormente citadas las que albergan también el mayor y el menor porcentaje de las empleadas del sector público

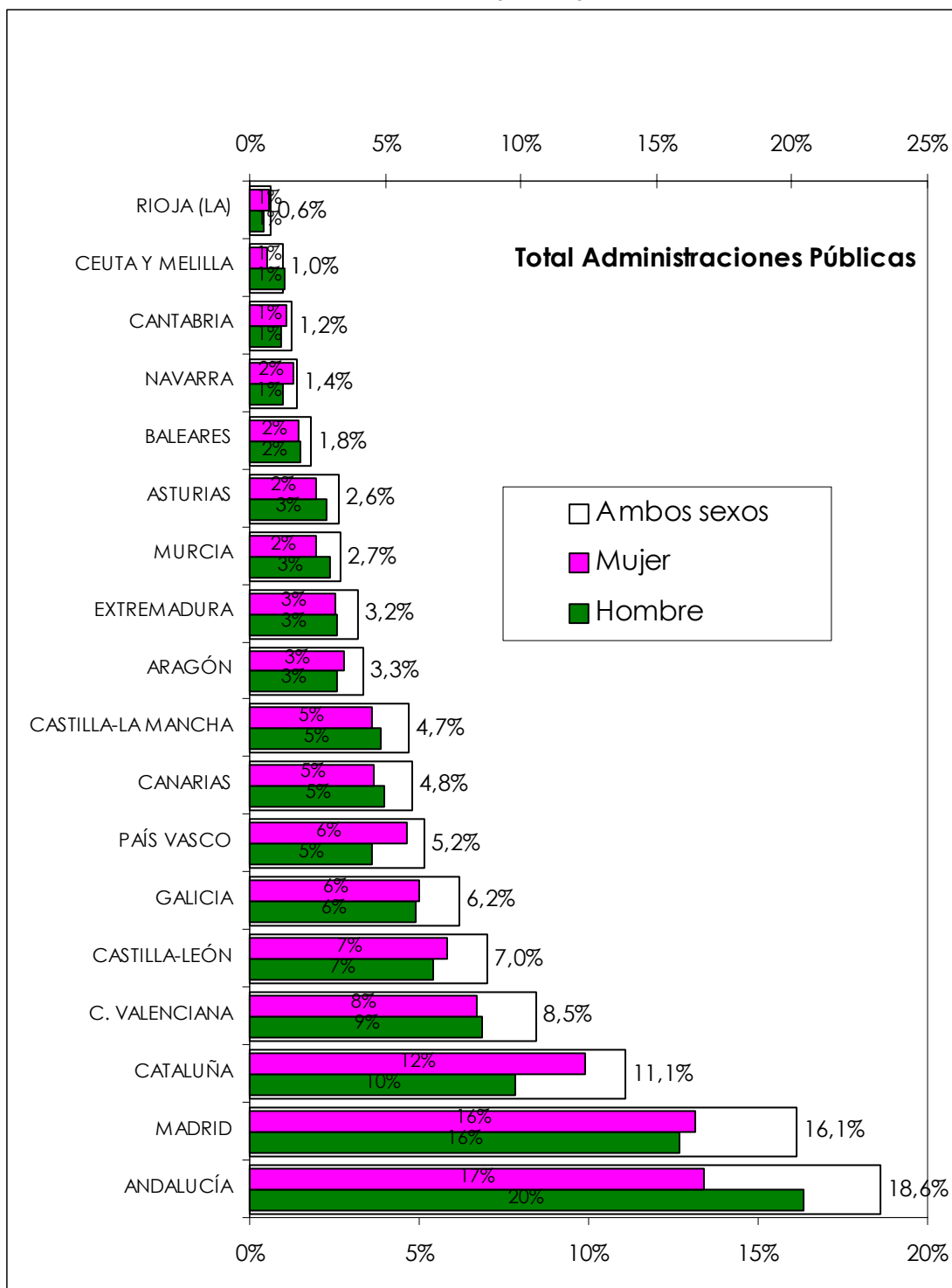
Tabla 6.16. Distribución de los hombres y las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas entre las Comunidades autónomas según su lugar de residencia

	TOTAL AA.PP.		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
ANDALUCÍA	20%	17%	19%
ARAGÓN	3%	3%	3%
ASTURIAS	3%	2%	3%
BALEARES	2%	2%	2%
CANARIAS	5%	5%	5%
CANTABRIA	1%	1%	1%
CASTILLA-LEÓN	7%	7%	7%
CASTILLA-LA MANCHA	5%	5%	5%
CATALUÑA	10%	12%	11%
C. VALENCIANA	9%	8%	8%
EXTREMADURA	3%	3%	3%
GALICIA	6%	6%	6%
MADRID	16%	16%	16%
MURCIA	3%	2%	3%
NAVARRA	1%	2%	1%
PAÍS VASCO	5%	6%	5%
RIOJA (LA)	1%	1%	1%
CEUTA Y MELILLA	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: EPA (2001)

6. Características Sociodemográficas de los efectivos al Servicio de las AA.PP.

Figura 6.4. Distribución de los hombres y las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas entre las Comunidades autónomas según su lugar de residencia



Fuente: EPA (2001)

6. Características Sociodemográficas de los efectivos al Servicio de las AA.PP.

Tabla 6.5. Distribución de los hombres y las mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas entre las Comunidades autónomas según su lugar de residencia

	ADM. P. ESTATAL			ADM. SEGURIDAD SOCIAL			ADM. CC. AA			ADMINISTRACIÓN LOCAL			EMPR INST FINAN PÚBLICAS			OTRO TIPO		
	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
ANDALUCÍA	19%	10%	16%	18%	16%	17%	23%	20%	21%	23%	17%	21%	16%	9%	14%	8%	7%	8%
ARAGÓN	4%	3%	3%	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	0%	1%
ASTURIAS	3%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	6%	3%	5%	0%	7%	3%
BALEARES	2%	1%	1%	3%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	0%	6%	3%
CANARIAS	5%	3%	4%	2%	2%	2%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	2%	4%	3%	5%	4%
CANTABRIA	1%	1%	1%	2%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	5%	2%
CASTILLA-LEÓN	7%	6%	7%	8%	9%	9%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	5%	3%	5%	20%	0%	12%
CASTILLA-LA MANCHA	5%	4%	5%	7%	5%	6%	4%	4%	4%	5%	6%	5%	3%	4%	3%	0%	3%	1%
CATALUÑA	6%	4%	5%	14%	11%	12%	11%	15%	13%	12%	13%	12%	9%	20%	12%	10%	0%	6%
C. VALENCIANA	5%	4%	5%	10%	8%	9%	11%	10%	10%	10%	9%	9%	7%	7%	7%	0%	0%	0%
EXTREMADURA	3%	1%	2%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	4%	5%	4%	1%	1%	1%	10%	7%	8%
GALICIA	5%	4%	5%	8%	7%	8%	7%	7%	7%	6%	5%	6%	6%	5%	6%	0%	5%	2%
MADRID	26%	48%	34%	7%	13%	11%	8%	9%	8%	11%	8%	10%	28%	34%	29%	48%	55%	51%
MURCIA	3%	2%	3%	4%	3%	3%	4%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%
NAVARRA	1%	0%	1%	0%	0%	0%	3%	3%	3%	1%	2%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%
PAÍS VASCO	2%	1%	2%	6%	8%	7%	5%	5%	5%	6%	8%	7%	6%	5%	6%	0%	0%	0%
RIOJA (LA)	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
CEUTA Y MELILLA	4%	2%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

6. Características Sociodemográficas de los efectivos al Servicio de las AA.PP.

Tabla 6.6. Distribución de los hombres y las mujeres en cada Comunidad Autónoma de Residencia entre las diferentes Administraciones Públicas

	ADM. P. ESTATAL			ADM. SEGURIDAD SOCIAL			ADM. CC. AA			ADMINISTRACIÓN LOCAL			EMPR INST FINAN PÚBLICAS			OTRO TIPO			TOTAL AA.PP.		
	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
ANDALUCÍA	25%	9%	18%	8%	22%	14%	31%	51%	40%	27%	16%	22%	9%	2%	6%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
ARAGÓN	30%	13%	21%	11%	31%	21%	30%	39%	34%	22%	14%	18%	8%	2%	5%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
ASTURIAS	24%	12%	18%	11%	32%	21%	18%	42%	29%	21%	9%	16%	26%	5%	17%	0%	1%	0%	100%	100%	100%
BALEARES	23%	10%	17%	15%	24%	19%	20%	45%	32%	29%	18%	23%	13%	3%	8%	0%	1%	0%	100%	100%	100%
CANARIAS	27%	9%	19%	3%	8%	5%	28%	60%	43%	30%	21%	26%	12%	2%	7%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
CANTABRIA	29%	12%	20%	13%	42%	29%	30%	29%	30%	24%	16%	20%	4%	0%	2%	0%	1%	0%	100%	100%	100%
CASTILLA-LEÓN	26%	13%	19%	11%	28%	20%	31%	44%	37%	22%	14%	18%	9%	2%	5%	1%	0%	1%	100%	100%	100%
CASTILLA-LA MANCHA	28%	13%	21%	13%	25%	19%	24%	39%	31%	27%	19%	23%	7%	4%	6%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
CATALUÑA	16%	5%	10%	13%	19%	17%	31%	52%	43%	29%	16%	22%	11%	7%	9%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
C. VALENCIANA	15%	7%	11%	11%	22%	16%	37%	51%	44%	27%	16%	22%	9%	4%	7%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
EXTREMADURA	24%	7%	16%	9%	25%	17%	34%	41%	37%	28%	26%	27%	4%	1%	3%	1%	1%	1%	100%	100%	100%
GALICIA	23%	9%	16%	12%	27%	19%	31%	47%	39%	23%	13%	18%	12%	4%	8%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
MADRID	44%	42%	43%	4%	18%	11%	14%	23%	18%	16%	8%	12%	21%	9%	15%	1%	1%	1%	100%	100%	100%
MURCIA	29%	10%	21%	12%	28%	19%	34%	44%	38%	16%	15%	16%	8%	3%	6%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
NAVARRA	17%	4%	10%	0%	4%	2%	60%	70%	66%	18%	18%	18%	5%	3%	4%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
PAÍS VASCO	10%	3%	6%	11%	31%	23%	30%	41%	36%	32%	21%	26%	16%	4%	9%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
RIOJA (LA)	18%	5%	11%	21%	28%	25%	32%	49%	41%	23%	15%	18%	5%	4%	5%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
CEUTA Y MELILLA	77%	52%	69%	5%	20%	10%	5%	4%	5%	12%	24%	16%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
TOTAL	26%	14%	20%	9%	23%	16%	28%	43%	36%	24%	15%	20%	12%	4%	8%	0%	0%	0%	100%	100%	100%

Fuente EPA 2001

Cuando se analiza la distribución de los hombres y las mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas entre las distintas Comunidades Autónomas según el lugar de residencia del trabajador o trabajadora se obtienen los siguientes aspectos destacables (tabla 6.5):

- Los asalariados y asalariadas de la Administración Pública Estatal se encuentran fundamentalmente en la Comunidad de Madrid (el 34 % de ambos sexos), existiendo en esta comunidad una diferencia significativa entre el sexos: el 48% de las mujeres al servicio de la Administración Pública Estatal tiene su lugar de residencia en Madrid, mientras que el porcentaje de hombres empleados en esta Administración Pública Estatal en la comunidad madrileña es tan sólo del 26%. Justo lo contrario pasa en la segunda comunidad donde más se concentran los trabajadores y trabajadoras de la Administración Estatal, Andalucía, donde la concentración de los hombres (19%) casi dobla a la de las mujeres (10%). En el resto de comunidades Autónomas no se aprecian diferencias significativas entre los sexos. **Al igual que en la Administración Pública Estatal, en el resto de Administraciones se repite esta pauta diferencial entre sexos en esas dos Comunidades Autónomas que mayor concentración de efectivos albergan (Madrid y Andalucía), esto es la concentración de mujeres en Madrid es significativamente mayor que la de los hombres, mientras que en Andalucía pasa justo lo contrario.**

Un último análisis que cabe llevar a cabo es el que se centra en la distribución de los hombres y las mujeres de cada Comunidad Autónoma de Residencia entre las diferentes Administraciones Públicas (tabla 6.6). De este análisis podemos destacar:

- La Comunidad Autónoma donde es mayor el porcentaje de hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública Estatal sobre el total de asalariados del sector Público residentes en dicha comunidad son las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (el 69% de los empleados públicos trabajan para la Administración Pública Estatal), seguida de la Comunidad de Madrid (el 43 %), no existiendo en esta última diferencias significativas entre hombres y mujeres.
- En cuanto a la participación de las mujeres en la Administración de la Seguridad Social destaca el caso de Cantabria en la que el 42% de las empleadas del sector público trabajan para la Administración de la Seguridad social. En el caso de los hombres es la Comunidad de La Rioja en la que es mayor el porcentaje de asalariados públicos empleados en la Administración de la Seguridad Social.
- En cuanto a la participación de los asalariados en las Administraciones de las Comunidades Autónomas destaca por la comunidad Foral de Navarra, en la que por sus particularidades específicas el 66% de los empleados y empleadas públicas lo están al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma
- Finalmente, destacar que en Asturias más de un cuarto de los asalariados públicos lo hacen, a diferencia de las empleadas públicas, en empresas o instituciones financieras públicas.

6.3. Convivencia en Pareja, mantenimiento de hijos y participación en las Tareas domésticas y del hogar.

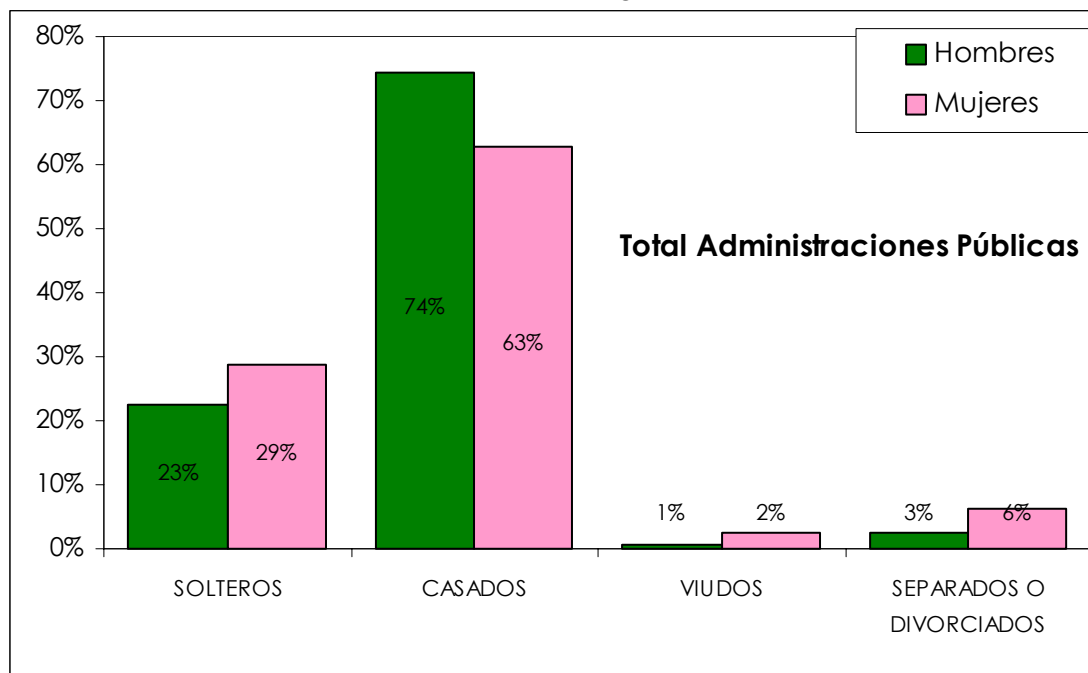
Cuando se pasa al análisis de la convivencia en pareja de las mujeres y hombres al servicio de las Administraciones Públicas, el primer obstáculo al que nos enfrentamos es que dadas las características y finalidades de la encuesta de la EPA, utilizando esta fuente secundaria sólo es posible analizar la distribución de los trabajadores según su estado civil. Es por ello por lo que recurriremos a la ECVT de forma complementaria para completar el análisis de la convivencia en pareja y de otras características o rasgos de carácter más sociológico

Comenzando pues con los datos procedentes de la EPA (2001), en las figura 6.5 y 6.6 y en la tabla 6.7 se muestra la distribución de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según su **estado civil**. Podemos destacar los siguientes resultados

El porcentaje de casados y casadas es considerablemente superior al de los solteros y solteras en todas las Administraciones Públicas consideradas, aunque si atendemos a las diferencias entre sexos el porcentaje de mujeres casadas es significativamente menor al de hombres casados

La Administración con mayor porcentaje de hombres casados es la de la Seguridad Social, mientras que la Administración con mayor proporción de mujeres casadas es la de las Comunidades Autónomas

Figura 6.5 Distribución del total de hombres y mujeres al servicio de todas las Administraciones Públicas según su estado civil.



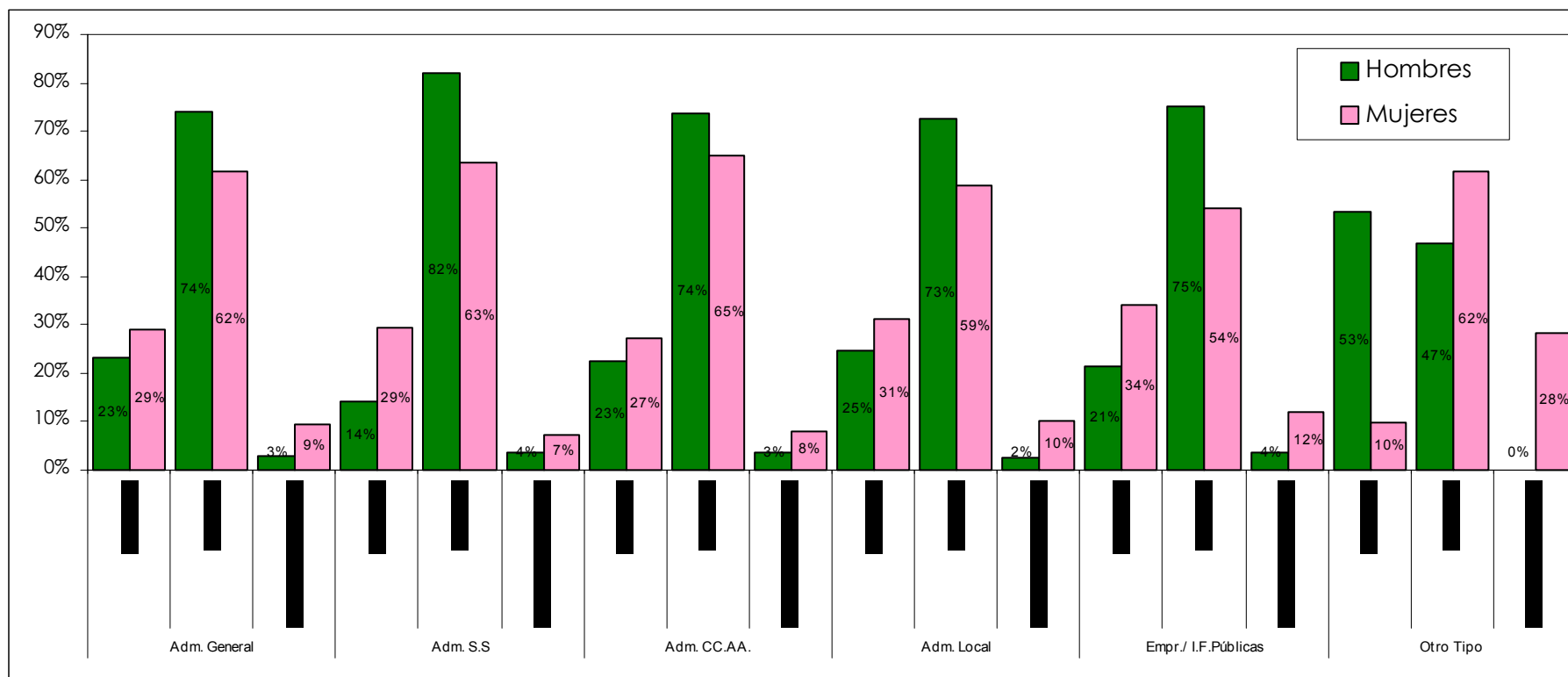
Fuente: EPA (2001)

Tabla 6.7 Distribución de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública según su estado civil.

		ESTADO CIVIL														
		SOLTERO			CASADO			VIUDO			SEPARADO O DIVORCIADO			TOTAL		
		Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
TIPO DE ADMINISTRACIÓN EN LA QUE TRABAJA	ADM. P. ESTATAL	23%	29%	25%	74%	62%	70%	1%	2%	1%	2%	8%	4%	100%	100%	100%
	ADM. SEGURIDAD SOCIAL	14%	29%	25%	82%	63%	69%	1%	2%	2%	3%	5%	5%	100%	100%	100%
	ADM. COMUNIDAD AUTONOMA	23%	27%	25%	74%	65%	68%	1%	3%	2%	3%	5%	4%	100%	100%	100%
	ADMINISTRACIÓN LOCAL	25%	31%	27%	73%	59%	67%	0%	3%	1%	2%	7%	4%	100%	100%	100%
	EMPRESAS E INST FINANC PÚBLICAS	21%	34%	25%	75%	54%	69%	0%	2%	1%	3%	10%	5%	100%	100%	100%
	OTRO TIPO	53%	10%	36%	47%	62%	53%	0%	11%	4%	0%	17%	7%	100%	100%	100%
	TOTAL AA.PP.	23%	29%	26%	74%	63%	69%	1%	2%	1%	3%	6%	4%	100%	100%	100%

Fuente EPA (2001)

Figura 6.6 Distribución del total de hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública según su estado civil.



Fuente EPA (2001)

Utilizando los datos de la ECVT (2001), tabla se mantienen los resultados anteriores en cuanto a la situación de convivencia en pareja para el conjunto de hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas (aunque con distinta magnitud)

Tabla 6.8 Distribución de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según su estado civil.

		Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Casado	Sí	77.2%	58.9%	68.4%
	No	22.8%	41.1%	31.6%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente ECVT (2001)

El análisis sobre el **mantenimiento de hijos y el desarrollo de tareas domésticas** de los hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública requiere continuar con el uso de la ECVT. Así la tabla 6.9 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que tienen hijos a su cargo:

El porcentaje de los hombres y de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas con hijos a su cargo es significativamente mayor al porcentaje de los que no los tienen.

Este resultado concuerda perfectamente con los anteriores sobre el estado civil. Además, y como cabría esperar dadas las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al estado civil (mayor porcentaje de casados que de casadas), **el porcentaje de hombres con hijos a su cargo es superior al de las mujeres en su misma situación**. En este punto destaca, sin embargo que la diferencias entre sexos cuando se analiza el mantenimiento de hijos es menor que las diferencias entre los porcentajes de casados y casadas (tabla 6.10).

Este resultado está reflejando el hecho de que **existe un porcentaje significativamente superior de mujeres solteras con hijos a su cargo (20%) que de hombres solteros en tal situación (3%)**

Tabla 6.9 Distribución de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según tengan o no hijos a su cargo.

		Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Hijos a cargo	Sí	64.6%	60.5%	62.6%
	No	35.4%	39.5%	37.4%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente ECVT (2001)

Tabla 6.10 Distribución de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según tengan o no hijos a su cargo y estado civil.

		Hijos a cargo					
		Si			No		
		Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Casado	Si	97.0%	79.8%	89.0%	41.1%	26.9%	33.9%
	No	3.0%	20.2%	11.0%	58.9%	73.1%	66.1%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente ECVT (2001)

Atendiendo ahora no sólo a la tenencia de hijos a cargo, sino también la dedicación al cuidado de los mismos, es posible utilizar la información del PHOGUE para mostrar el **número medio de horas semanales dedicadas al cuidado de dichos hijos** (tabla 6.11):

➤ **el número de horas semanales que se dedican al cuidado de niños es significativamente mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. En particular, los hombres al servicio de las Administraciones Públicas dedican un 62% menos de horas al cuidado de hijos que las mujeres**

Además estas diferencias se reflejan no sólo en el número de horas, ya que

- El número de hombres que declara que se dedica al cuidado de hijos es aproximadamente la mitad que el de las mujeres

Tabla 6.11 Promedio de Horas dedicadas al cuidado de Hijos a la semana (media 1995-1998) Datos del PHOGUE

	Total AA.PP.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Número de Horas dedicadas al cuidado de Hijos a la Semana (media 1995-1998)	26	42	34

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 2 a 5 (INE).

Estas diferencias en cuanto al cuidado de hijos entre hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas aparecen de nuevo cuando se analiza el **desempeño de tareas domésticas** (Tabla 6.12)

El 48% de las trabajadoras se declara como la principal persona sobre la que recae la responsabilidad de las tareas domésticas (frente al 10% en el caso de los hombres), el 16% declara que la comparte con su pareja (frente al 34% en el caso de los hombres), y ninguna (frente al 34% en el caso de los hombres) declara que es su pareja la que se ocupa principalmente de las responsabilidades domésticas.

Tabla 6.12 Distribución de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según su dedicación al desempeño de las tareas domésticas.

		Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Responsabilidad en tareas domésticas	Sí, principalmente soy la persona que las realiza	10.2%	47.6%	28.2%
	Sí, comparto la realización de las tareas con mi pareja	34.1%	15.9%	25.3%
	Sí, comparto las tareas con otra persona de la familia	6.2%	14.8%	10.4%
	Sí, comparto las tareas con otra persona remunerada ajena a	1.9%	10.5%	6.0%
	No, principalmente mi pareja	34.3%	0.0%	17.8%
	No, otra persona del hogar/familia las realiza	9.9%	6.6%	8.3%
	No, otra persona ajena al hogar remunerada las realiza	2.4%	4.1%	3.2%
	No sabe/No contesta	1.0%	0.5%	0.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente ECVT (2001)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

Pasamos a continuación al análisis de las capacitaciones de los trabajadores y trabajadoras al servicio de las Administraciones públicas en cuanto a su nivel de estudios y formación. La fuente de datos que explotaremos en este apartado será de nuevo la procedente del fichero de microdatos de la EPA (2º Trimestre 2001). Desglosaremos nuestro análisis en los tres niveles que distingue esta macroencuesta en cuanto a los estudios de los entrevistados:

- a. Titulaciones regladas máximas completadas
- b. Otros cursos o estudios completados relacionados con el trabajo de duración superior a los seis meses
- c. Estudios o formación en curso (que se estén realizando en las cuatro semanas anteriores a la encuesta)

Por otra parte, una clasificación relevante de los trabajadores al servicio de las distintas Administraciones Públicas es la que utiliza los diferentes **Grupos de Estudios**. Utilizando el fichero de microdatos de la EPA es posible clasificar a los individuos según las **titulaciones regladas máximas completadas** en el momento de la entrevista. Así, hemos clasificado el nivel de estudios en los siguientes 5 Grupos:

Grupo A: Enseñanza Universitaria de Segundo y Tercer Ciclo o equivalente (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Equivalente)

Grupo B: Enseñanza Universitaria de Primer Ciclo y FP tercer Grado o equivalente (Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado (superior) o equivalente)

Grupo C: Segunda Etapa de Educación Secundaria (Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado (medio) o equivalente)

Grupo D: Primera Etapa de Educación Secundaria (Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente)

Grupo E: Educación Primaria y Analfabetos (Certificado de Escolaridad, Educación Primaria y Analfabetos)

Nótese que aunque hemos intentado guardar cierto paralelismo entre estos grupos de Estudio y los establecidos en la normativa que regula el acceso y la promoción de los asalariados y asalariadas al servicio de las Administraciones Públicas (Ley 30/1984), no pueden considerarse como totalmente homogéneos, ya que si bien la EPA hace referencia al máximo nivel de estudios completados en el momento de realizar la encuesta, los grupos de estudios a los que hace referencia la Ley 30/1984 se refieren a los niveles de estudio mínimos requeridos para el acceso y promoción dentro de las Administraciones Públicas.

Hechas estas salvedades analizaremos a continuación la clasificación de los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas según nivel educativo máximo alcanzado

7.1. Titulaciones regladas máximas completadas: grupos de estudio

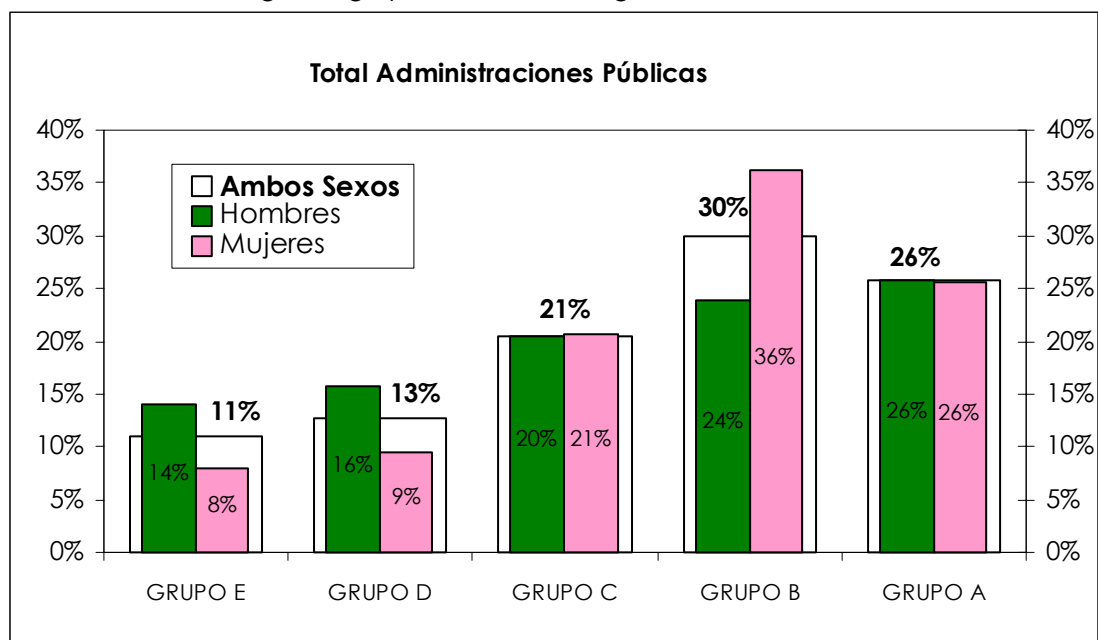
Comenzando con el análisis del nivel de estudios reglados máximo alcanzado por las mujeres y hombres al servicio de las Administraciones Públicas, en la figura 7.1 y la tabla 7.1 se muestra como se distribuyen los hombres y las mujeres al servicio de cada Administración Pública entre los diferentes grupos de estudios máximos alcanzados (A, B, C, D, E)

El 56% de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas se concentra en los grupos A y B de estudios máximos alcanzados. Si bien el mayor porcentaje de asalariadas del conjunto de Administraciones Públicas se encuentra concentrada en el grupo de estudios B, mientras que en el caso de los hombres la mayor concentración se encuentra en el grupo A.

Estas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los grupos de estudios de mayor concentración, no implican sin embargo (como veremos en mayor profundidad en el próximo apartado), que el nivel medio de estudios de las mujeres sea inferior al de los hombres. Nótese en este sentido que el porcentaje de mujeres (sobre el total de mujeres) en el grupo de estudios A (26%) coincide con el porcentaje de hombres (sobre el total de hombres) en este mismo grupo de estudios A. Así, si tenemos en cuenta que en el siguiente grupo de estudios B la concentración relativa de las mujeres (en relación al total de mujeres) es significativamente superior a la correspondiente concentración relativa de los hombres (en relación al total de los hombres), podemos concluir que:

el nivel medio de estudios medido por las titulaciones regladas completadas de las mujeres es superior al de los hombres para el conjunto de las Administraciones Públicas

Figura 7.1 Distribución del total de hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas según el grupo de estudios reglados máximos alcanzados.



Fuente EPA (2001)

Cuando se analizan las **concentraciones de hombres y mujeres en cada grupo de estudios controlando por el tipo de Administración Pública** (tabla 7.1) se obtiene:

- La mayor concentración de las **mujeres** al servicio de la Administración Pública Estatal se encuentra en el grupo A; mientras que en los casos de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas y la Local la mayor concentración de las mujeres se encuentra en el grupo B.
- Por su parte, el grupo de estudios con mayor concentración de los **hombres** al servicio de la Administración Pública Estatal es el grupo C; en la Administración Local la máxima concentración de los hombres se encuentra en el grupo E; mientras que en la Administración de la Seguridad Social, y de las Comunidades Autónomas está en el grupo A.

Si se considera la participación de cada Administración Pública en cada grupo grupos de estudios máximos alcanzados (tabla 7.2), se obtiene que

- es en la Administración Local donde se concentra el mayor número de hombres y mujeres de los grupos de estudios E y D; la mayor parte de hombres y mujeres del grupo C se encuentra en la Administración Pública Estatal; la mayor proporción de efectivos de ambos sexos del grupo B se encuentran en la Administración de las Comunidades Autónomas; y finalmente, el mayor porcentaje de hombres y mujeres con **estudios universitarios superiores** (Grupo A) se encuentra en la Administración Autonómica

Recogemos esta información en la figura 7.2 y la completamos con la referente a la participación de cada sexo en el total de efectivos dentro de cada Administración y cada grupo de estudios en la tabla 7.3 y la figura 7.3

Tabla 7.2 Concentración de los hombres y mujeres de la Administración Pública en los diferentes grupos de estudios máximos alcanzados.

	GRUPO E			GRUPO D			GRUPO C			GRUPO B			GRUPO A		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Adm. Estatal	11.0%	5.3%	9.1%	19.0%	12.2%	16.7%	31.6%	28.2%	30.5%	20.9%	25.0%	22.3%	17.5%	29.3%	21.5%
Adm. S.S	6.2%	6.2%	6.2%	7.7%	8.0%	7.9%	13.7%	25.1%	21.7%	23.8%	44.8%	38.5%	48.6%	15.9%	25.6%
Adm. CC.AA.	5.8%	5.8%	5.8%	6.7%	6.7%	6.7%	9.3%	13.6%	11.9%	35.0%	40.8%	38.5%	43.3%	33.1%	37.2%
Adm. Local	27.2%	19.6%	24.4%	24.1%	14.0%	20.3%	20.9%	22.7%	21.6%	16.1%	25.9%	19.8%	11.8%	17.8%	14.0%
Empr./ I.F.Públicas	19.6%	7.6%	16.4%	19.8%	21.0%	20.1%	26.7%	35.4%	29.0%	20.8%	20.7%	20.8%	13.1%	15.3%	13.7%
Otro Tipo	14.9%	4.7%	10.8%	0.0%	6.6%	2.7%	11.4%	25.5%	17.1%	6.8%	20.1%	12.1%	66.9%	43.0%	57.3%
Total AA.PP	14.1%	8.0%	11.1%	15.8%	9.5%	12.7%	20.5%	20.6%	20.5%	23.9%	36.3%	30.0%	25.8%	25.6%	25.7%

Tabla 32 Participación de cada Administración Pública en cada grupo grupos de estudios máximos alcanzados según sexos.

	GRUPO E			GRUPO D			GRUPO C			GRUPO B			GRUPO A		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Adm. Estatal	20.6%	9.5%	16.7%	31.8%	18.3%	26.8%	40.8%	19.4%	30.3%	23.1%	9.8%	15.2%	17.9%	16.2%	17.1%
Adm. S.S	4.1%	17.6%	8.8%	4.5%	19.1%	9.9%	6.1%	27.5%	16.7%	9.2%	27.9%	20.3%	17.3%	14.1%	15.7%
Adm. CC.AA.	11.4%	31.7%	18.6%	11.8%	30.5%	18.7%	12.7%	28.6%	20.5%	41.0%	48.9%	45.7%	46.8%	56.2%	51.4%
Adm. Local	47.0%	36.9%	43.4%	37.1%	22.1%	31.6%	24.8%	16.6%	20.7%	16.4%	10.7%	13.0%	11.1%	10.4%	10.8%
Empr./ I.F.Públicas	16.5%	4.2%	12.1%	14.8%	9.8%	13.0%	15.4%	7.6%	11.6%	10.3%	2.5%	5.7%	6.0%	2.6%	4.4%
Otro Tipo	0.4%	0.1%	0.3%	0.0%	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.9%	0.4%	0.7%
Total AA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

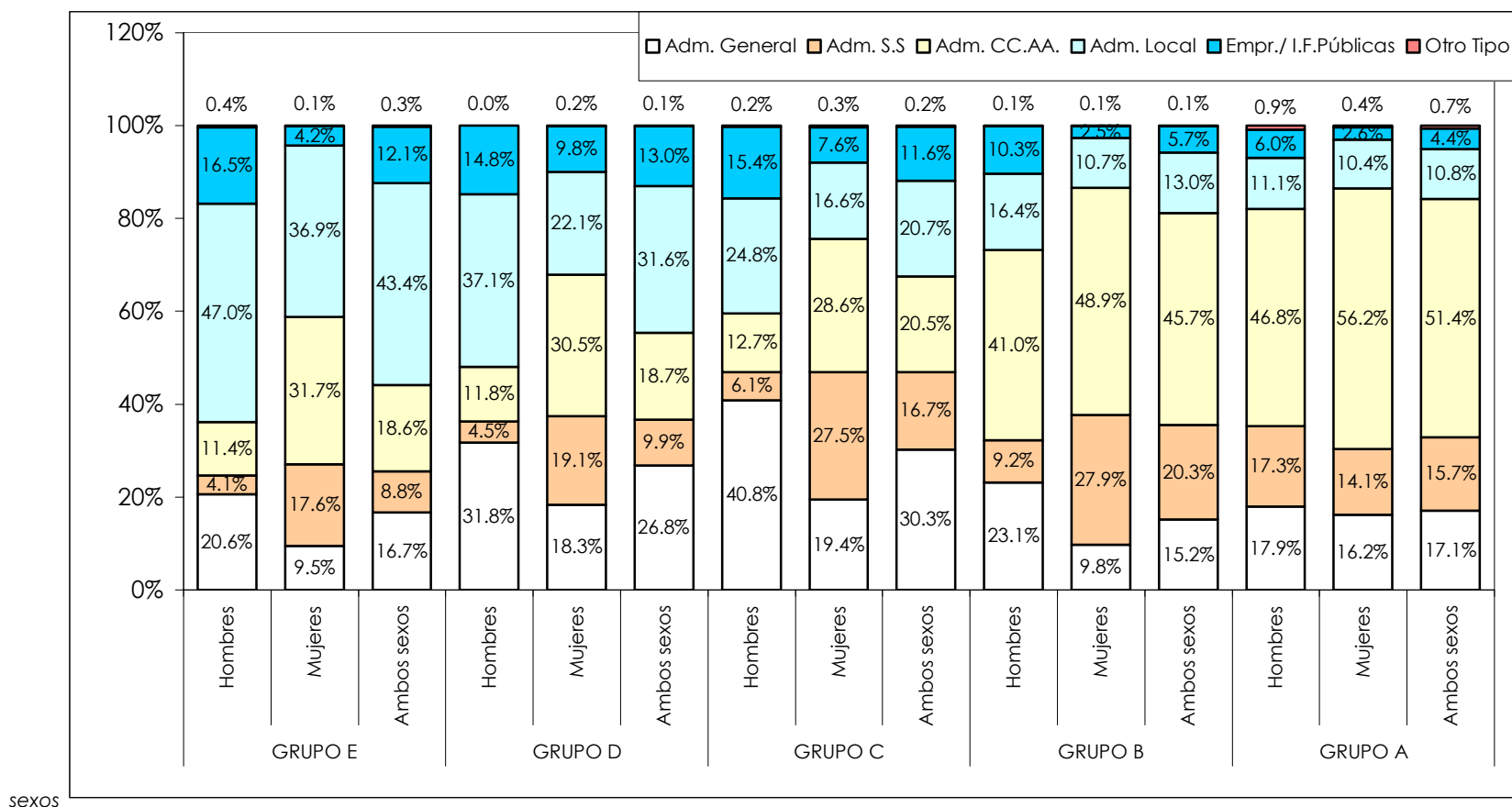
Tabla 7.3 Participación de cada sexo en cada grupo de estudios máximo alcanzado en cada Administración Pública

	GRUPO E			GRUPO D			GRUPO C			GRUPO B			GRUPO A		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Adm. Estatal	80.0%	20.0%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	68.4%	31.6%	100.0%	61.8%	38.2%	100.0%	53.6%	46.4%	100.0%
Adm. S.S	29.7%	70.3%	100.0%	28.9%	71.1%	100.0%	18.7%	81.3%	100.0%	18.4%	81.6%	100.0%	56.3%	43.7%	100.0%
Adm. CC.AA.	39.8%	60.2%	100.0%	40.1%	59.9%	100.0%	31.4%	68.6%	100.0%	36.4%	63.6%	100.0%	46.6%	53.4%	100.0%
Adm. Local	70.1%	29.9%	100.0%	74.3%	25.7%	100.0%	60.7%	39.3%	100.0%	51.1%	48.9%	100.0%	52.7%	47.3%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	87.8%	12.2%	100.0%	72.3%	27.7%	100.0%	67.7%	32.3%	100.0%	73.5%	26.5%	100.0%	70.3%	29.7%	100.0%
Otro Tipo	82.5%	17.5%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	40.2%	59.8%	100.0%	33.8%	66.2%	100.0%	70.0%	30.0%	100.0%
Total AA.PP	64.7%	35.3%	100.0%	63.3%	36.7%	100.0%	50.8%	49.2%	100.0%	40.6%	59.4%	100.0%	51.2%	48.8%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

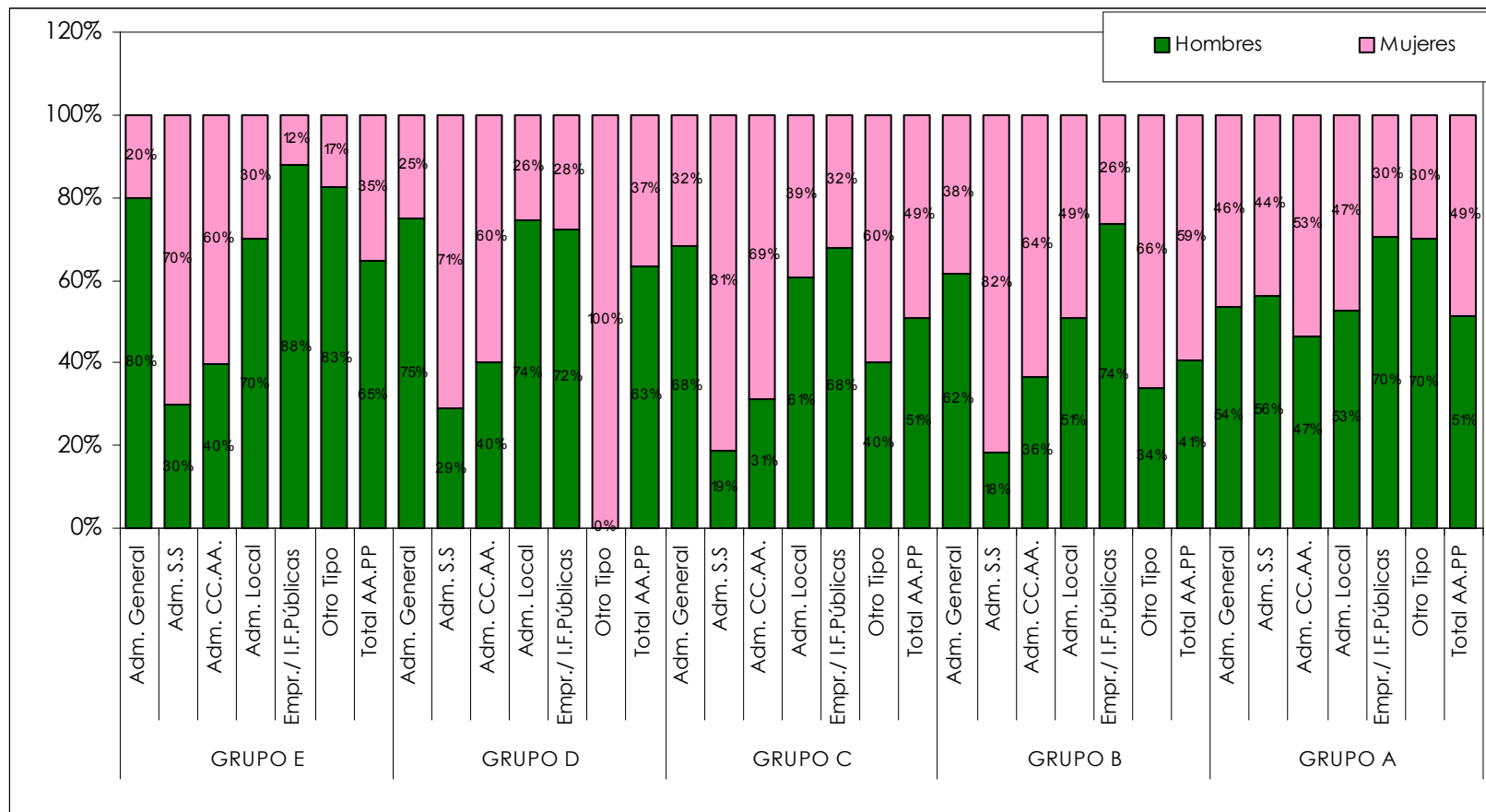
7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Figura 7.2 Participación de cada Administración Pública en cada grupo de estudios máximos alcanzados según



7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Figura 7.3 Participación de cada sexo en cada grupo de estudios máximo alcanzado en cada Administración



Pública

FUENTE: EPA(2001)

Terminamos este apartado recordando que la información suministrada anteriormente procedente de la EPA se refiere al máximo nivel de estudios reglados completados. Como ya hemos apuntado, la EPA no proporciona información sobre el nivel exigido para el ingreso en el puesto de trabajo. Con el propósito de proporcionar alguna información sobre el diferencial existente entre el nivel de estudios en el momento de empezar a trabajar (que tampoco coincide con los estudios mínimos requeridos para el ingreso) y los estudios actuales en el momento de realizar la encuesta, recurrimos en la tabla 7.4 a la explotación de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2001). Como se desprende de dicha tabla, para el conjunto de efectivos al servicio de las Administraciones Públicas,

la gran mayoría tanto de asalariados como de asalariadas empezó a trabajar con el mismo nivel de estudios que mantiene en la actualidad, si bien este porcentaje es ligeramente superior en el caso de las mujeres el 69% que en el de los hombres 60%.

Tabla 7.4 nivel de estudios al empezar a trabajar

Estudios al empezar a trabajar	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Los mismos que ahora	59.9%	68.7%	64.1%
No sabía leer ni escribir	-	0.1%	0.1%
Menos que estudios primarios	1.8%	0.4%	1.1%
Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certif	5.1%	2.8%	4.0%
Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado esc	10.6%	6.5%	8.7%
Formación profesional primer grado, Oficialía industrial	3.7%	2.2%	3.0%
Formación profesional segundo grado, Maestría industrial	1.8%	2.2%	2.0%
Bachiller superiores, BUP, COU	9.2%	8.3%	8.8%
Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingenier	2.8%	5.8%	4.3%
Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arqu	3.8%	2.7%	3.3%
Tercer ciclo universitario (Doctorado, master, cursos de po	1.4%	0.2%	0.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente ECVT (2001)

7.2. Nivel medio de estudios de hombres y mujeres

Continuamos a continuación con la información suministrada por la EPA en cuanto al máximo nivel de estudios completados. Con el objeto de intentar resumir la anterior información sobre la distribución de los hombres y mujeres entre los diferentes grupos de estudios, en este apartado procedemos a la cuantificación del nivel de estudios medio de los efectivos al servicio de la Administración Pública mediante la recodificación de los grupos de estudios. En particular, asignando a cada grupo de estudios los siguientes valores Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C= 3; Grupo D=2; Grupo E =1 hemos construido una variable ordinal que puede interpretarse como un indicador del nivel de estudios de los individuos según su titulación reglada máxima alcanzada.

Utilizando dicho indicador del nivel de estudios del individuo, mostramos en la tabla 7.5 y la figura 7.4 el nivel medio de estudios completados de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública. Del examen de dicha tabla, y en concordancia con los resultados del apartado anterior, se puede concluir que

Para el conjunto de Administraciones, el nivel medio de estudios de las mujeres es superior al de los hombres. Este resultado se mantiene para la Administración Pública Estatal, la Local y para las Empresas e instituciones financieras Públicas; mientras que para la Administración de la Seguridad Social y de las Comunidades Autónomas el nivel medio de estudios de los hombres es superior al de las mujeres

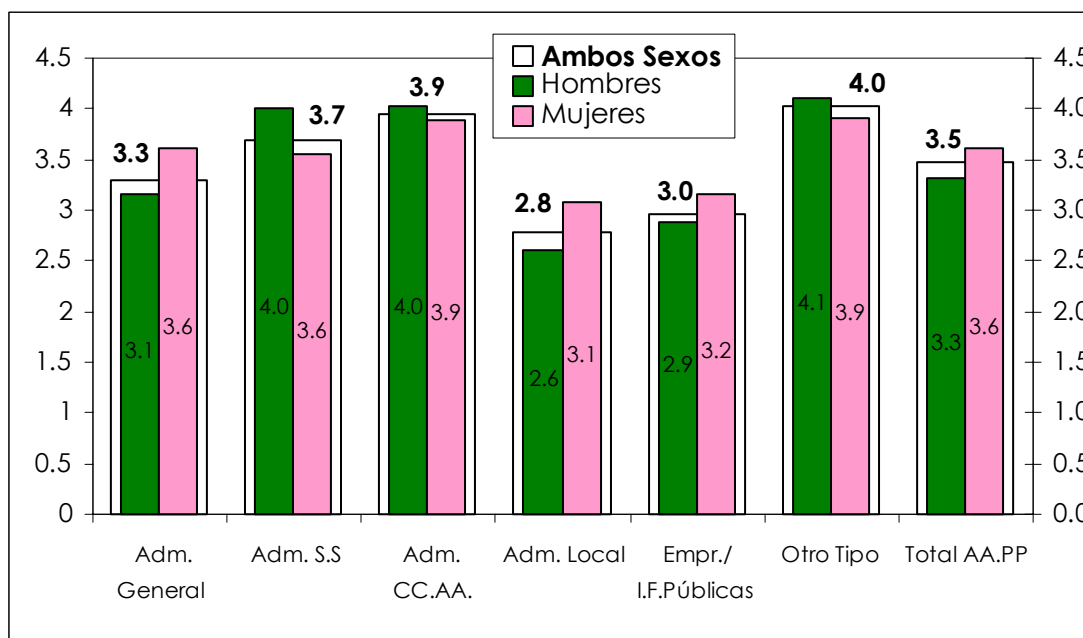
➤ **Tanto para el caso de los hombres con para las mujeres, el mayor nivel de estudios medios completados se encuentra (excluyendo a la categoría residual “de otro tipo”) en la Administración Autonómica.**

Tabla 7.5. Nivel medio de estudios completados de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública

	Nivel Medio de Estudios		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Adm. Estatal	3.15	3.61	3.31
Adm. S.S	4.01	3.56	3.69
Adm. CC.AA.	4.03	3.89	3.95
Adm. Local	2.61	3.08	2.79
Empr./ I.F.Públicas	2.88	3.15	2.95
Otro Tipo	4.11	3.90	4.02
Total AA.PP	3.32	3.62	3.47

Fuente: EPA(2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D = 2; Grupo E = 1

Figura 7.4. Nivel medio de estudios completados de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública



Fuente: EPA (2001)

Utilizando este indicador medio de estudios, en las tablas 7.6 a 7.12 y las Figuras 7.5 a 7.11 mostramos el **nivel medio de estudios** de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración **según estratos de edad**. Para comparar los niveles de estudios medios de hombres y mujeres en cada estrato se muestra el cociente entre el nivel de estudios medio de las mujeres y los hombres, de forma que cuando dicho cociente es superior a 1 el nivel de estudio de ellas será superior al de ellos; mientras que cuando el nivel de los hombres sea superior al de las mujeres dicho cociente tomará valores inferiores a uno.

- **Para el conjunto de Administraciones públicas, el nivel medio de estudios de las mujeres es superior al de los hombres para todos los estratos de edad hasta los 59 años, siendo dichas diferencias mayores en los estratos de menor edad (de 20 a 29 años). Es precisamente en el estrato de 25 a 29 años en el que las mujeres alcanzan su mayor nivel de estudios.**

- **Por el contrario, a partir de los 60 años el nivel medio de estudios de los hombres es superior al de las mujeres, siendo en este estrato de mayores de 60 años donde los hombres alcanzan su mayor nivel de estudios.**

- En general, tanto para los hombres como para las mujeres parece existir una relación no lineal entre sus niveles medios de estudios y los estratos de edad: fuerte crecimiento en los niveles de estudios desde los estratos más jóvenes hasta los estratos de 25 a los 34 años, y a partir de entonces una disminución más suave en los niveles de estudios medios hasta alcanzar los estratos de mayor edad. Esto es los estratos de mayor nivel de estudios se encuentran entre el colectivo de los efectivos entre 35 a los 34 años

Esta pauta general tiene importantes diferencias cuando se tratan por separado los niveles de estudios de los hombres y las mujeres.

En el colectivo de mujeres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas se alcanza el nivel máximo de estudios entre los 25 a los 29 años. A partir de dicho estrato de edad el nivel medio de estudios de las mujeres decrece de manera suave hasta el estrato de mayor edad. En el colectivo de hombres, sin embargo se observa que a partir de un primer máximo en el colectivo de 30 a 34 años el nivel de estudios decrece ligeramente con la edad, aumentando de nuevo significativamente a partir de los 65 años. De hecho el nivel máximo de estudios de los hombres se encuentra, como ya se ha comentado, entre el colectivo de 65 a 69 años.

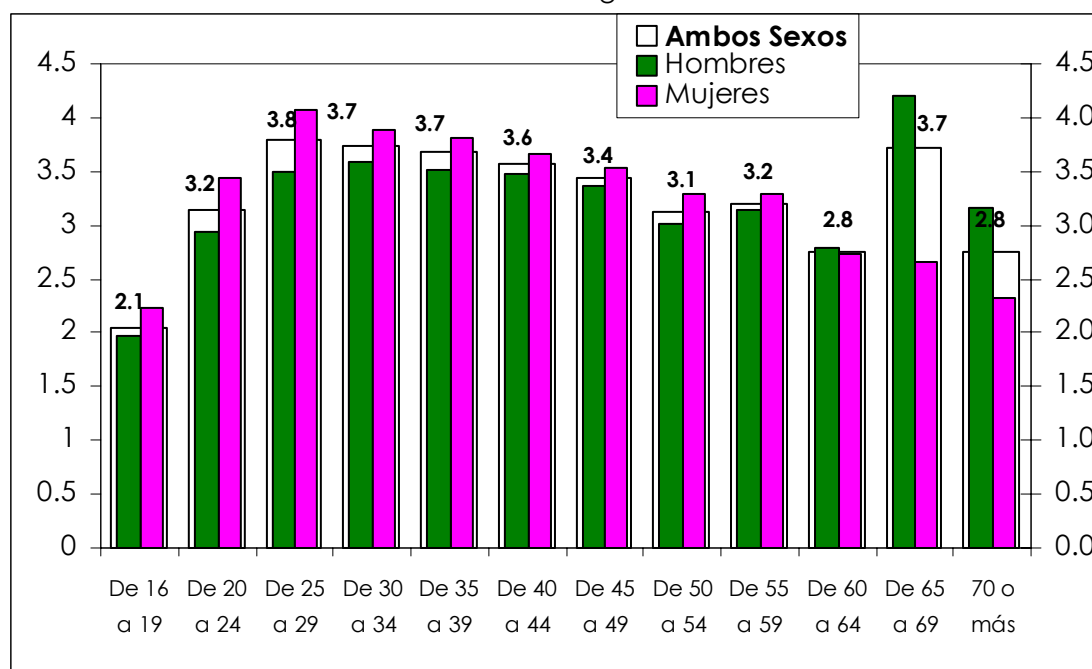
Estas pautas generales se repiten en casi todas las Administraciones Públicas. Así por ejemplo si bien en la Administración de las Comunidades Autónomas en términos globales el nivel medio de estudios de los hombres es mayor al de las mujeres, si bien en los estratos más jóvenes son las mujeres las que tienen un mayor nivel de estudios medios que los hombres. En este sentido cabe comentar el caso de la Administración de la Seguridad Social, única Administración donde los hombres ostentan un mayor nivel de estudios que las mujeres en todos los estratos de edad (sólo en el colectivo de 25 a 29 años los niveles de estudios de hombres y mujeres se equiparan en esta Administración de la Seguridad Social).

Tabla 7.6. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas según estratos de edad

TOTAL AA.PP.				
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	1.98	2.24	2.05	1.13
De 20 a 24	2.93	3.44	3.15	1.17
De 25 a 29	3.49	4.08	3.8	1.17
De 30 a 34	3.58	3.88	3.74	1.08
De 35 a 39	3.52	3.81	3.68	1.08
De 40 a 44	3.48	3.66	3.57	1.05
De 45 a 49	3.36	3.53	3.44	1.05
De 50 a 54	3.01	3.29	3.13	1.09
De 55 a 59	3.14	3.29	3.2	1.05
De 60 a 64	2.78	2.73	2.76	0.98
De 65 a 69	4.21	2.65	3.72	0.63
70 o más	3.16	2.33	2.75	0.74
TOTAL	3.32	3.62	3.47	1.09

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D = 2; Grupo E = 1

Figura 7.5. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas según estratos de edad



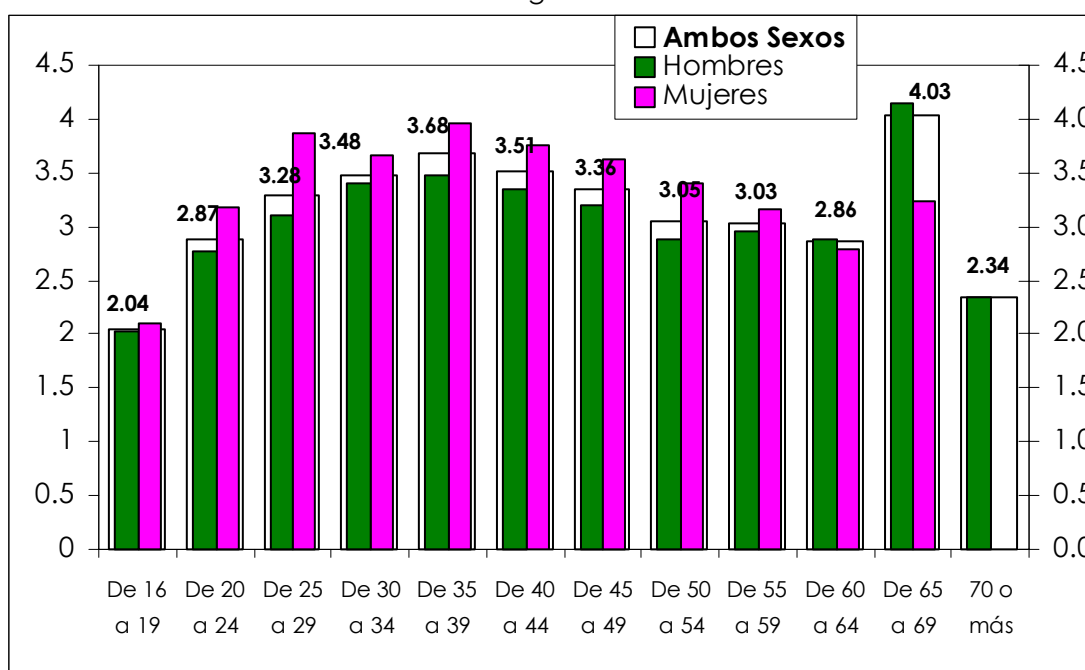
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.7. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública Estatal según estratos de edad

Grupos de edad	Adm. Estatal			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	2.02	2.11	2.04	1.04
De 20 a 24	2.77	3.18	2.87	1.15
De 25 a 29	3.10	3.87	3.28	1.25
De 30 a 34	3.39	3.66	3.48	1.08
De 35 a 39	3.49	3.95	3.68	1.13
De 40 a 44	3.35	3.75	3.51	1.12
De 45 a 49	3.21	3.62	3.36	1.13
De 50 a 54	2.88	3.41	3.05	1.18
De 55 a 59	2.95	3.16	3.03	1.07
De 60 a 64	2.88	2.80	2.86	0.97
De 65 a 69	4.15	3.23	4.03	0.78
70 o más	2.34	.	2.34	.
TOTAL	3.15	3.61	3.31	1.15

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D=2; Grupo E =1

Figura 7.6. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública Estatal según estratos de edad



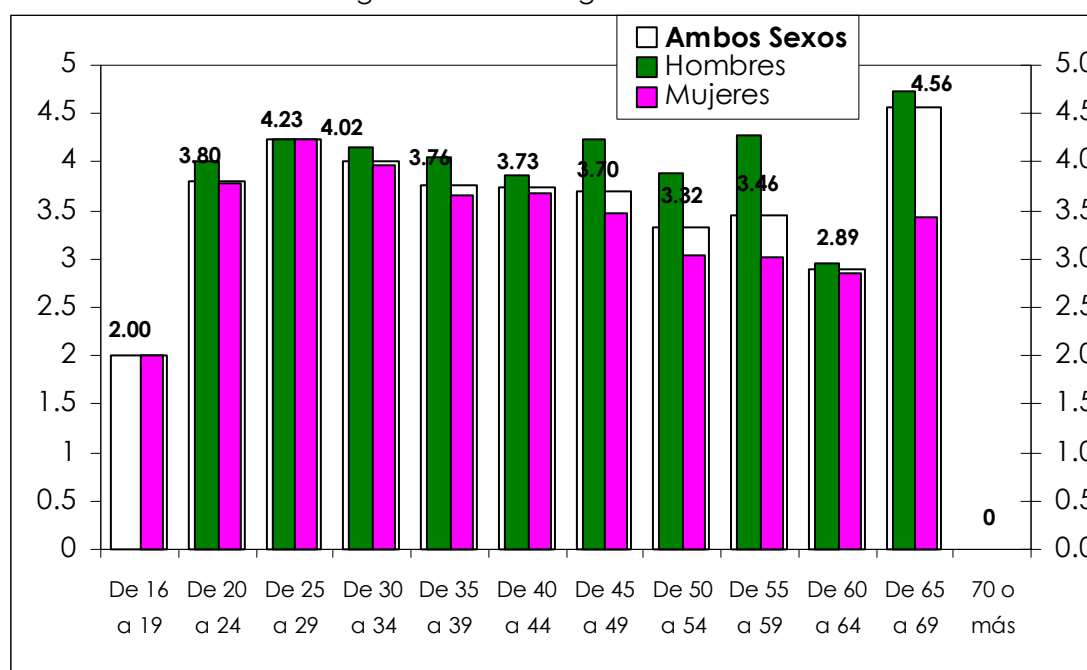
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.8. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social según estratos de edad

Grupos de edad	Adm. Seguridad Social			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	.	2.00	2.00	.
De 20 a 24	4.00	3.79	3.80	0.95
De 25 a 29	4.23	4.23	4.23	1.00
De 30 a 34	4.16	3.96	4.02	0.95
De 35 a 39	4.05	3.66	3.76	0.90
De 40 a 44	3.86	3.67	3.73	0.95
De 45 a 49	4.24	3.46	3.70	0.82
De 50 a 54	3.89	3.05	3.32	0.78
De 55 a 59	4.27	3.01	3.46	0.71
De 60 a 64	2.95	2.85	2.89	0.96
De 65 a 69	4.74	3.43	4.56	0.72
70 o más
TOTAL	4.01	3.56	3.69	0.89

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D=2; Grupo E =1

Figura 7.7. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social según estratos de edad



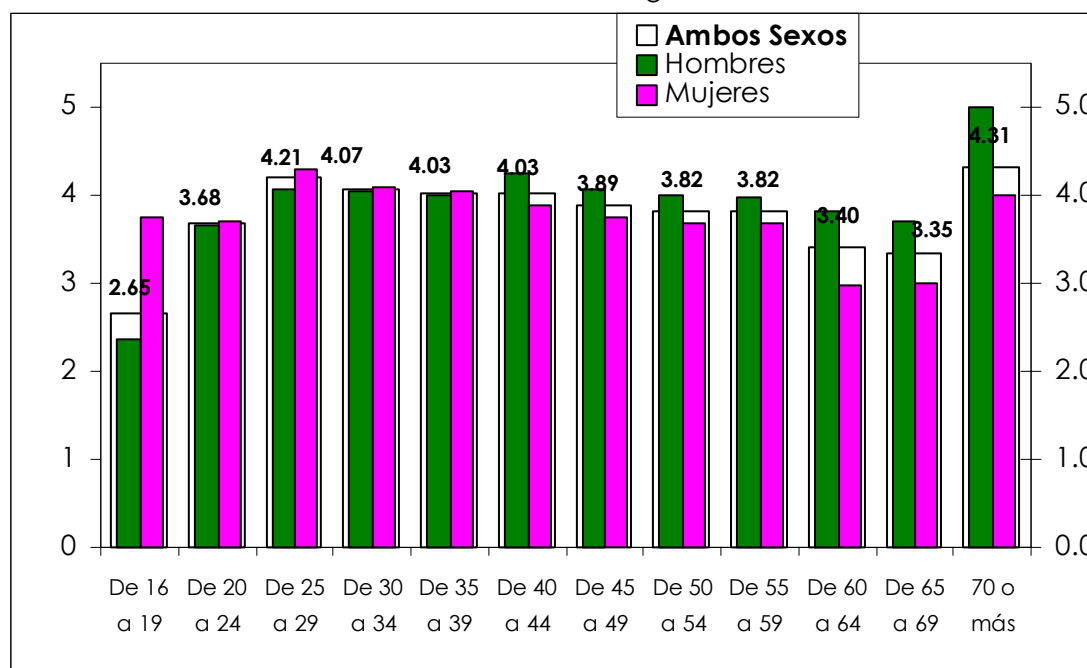
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.9. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración de las Comunidades Autónomas según estratos de edad

Grupos de edad	Adm. CC.AA.			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	2.37	3.75	2.65	1.58
De 20 a 24	3.65	3.71	3.68	1.02
De 25 a 29	4.06	4.29	4.21	1.06
De 30 a 34	4.04	4.08	4.07	1.01
De 35 a 39	4.00	4.04	4.03	1.01
De 40 a 44	4.24	3.90	4.03	0.92
De 45 a 49	4.07	3.76	3.89	0.92
De 50 a 54	4.00	3.68	3.82	0.92
De 55 a 59	3.97	3.68	3.82	0.92
De 60 a 64	3.81	2.98	3.40	0.78
De 65 a 69	3.71	2.99	3.35	0.81
70 o más	5.00	4.00	4.31	0.80
TOTAL	4.03	3.89	3.95	0.96

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D=2; Grupo E =1

Figura 7.8. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de la Administración de las Comunidades Autónomas según estratos de edad



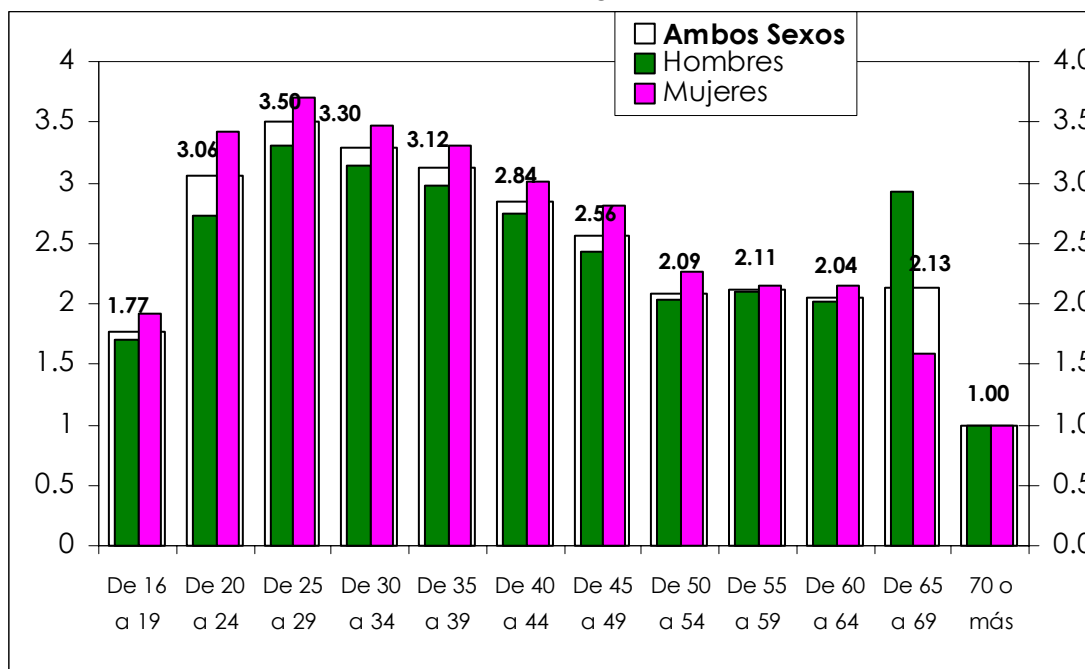
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.10. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Locales según estratos de edad

Grupos de edad	Adm. Local			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	1.71	1.92	1.77	1.12
De 20 a 24	2.73	3.43	3.06	1.26
De 25 a 29	3.30	3.71	3.50	1.12
De 30 a 34	3.15	3.48	3.30	1.11
De 35 a 39	2.98	3.31	3.12	1.11
De 40 a 44	2.74	3.00	2.84	1.10
De 45 a 49	2.43	2.80	2.56	1.15
De 50 a 54	2.03	2.27	2.09	1.12
De 55 a 59	2.10	2.15	2.11	1.02
De 60 a 64	2.02	2.15	2.04	1.06
De 65 a 69	2.93	1.58	2.13	0.54
70 o más	1.00	1.00	1.00	1.00
TOTAL	2.61	3.08	2.79	1.18

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D=2; Grupo E =1

Figura 7.9. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Locales según estratos de edad



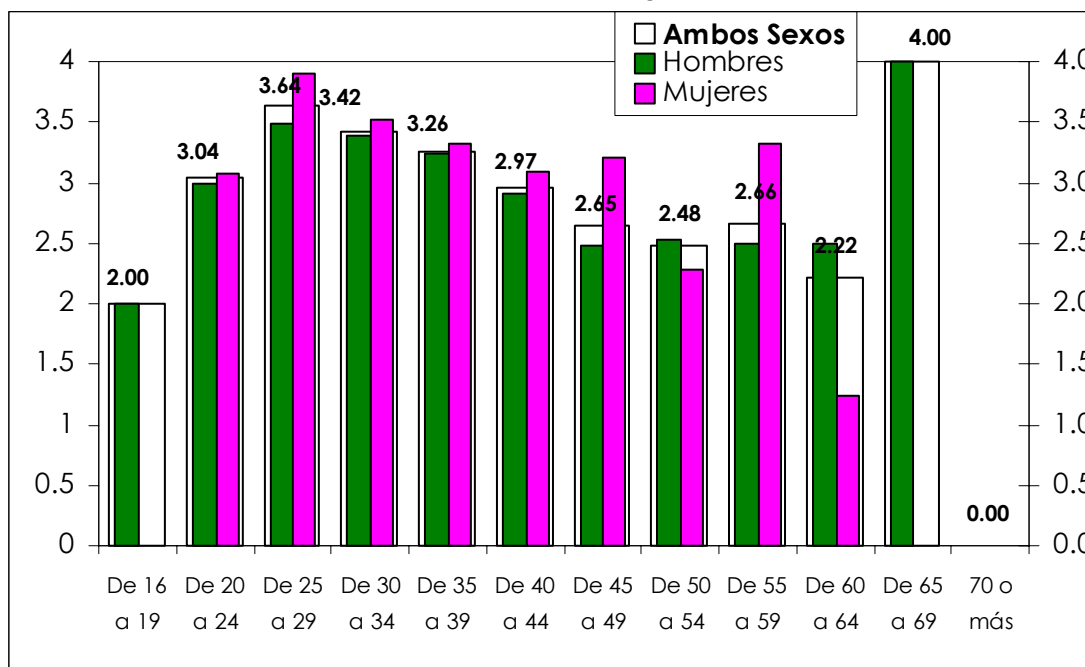
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.11. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de las Empresas e Instituciones Financieras Públicas según estratos de edad

Grupos de edad	Empr./ I.F.Públicas			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
De 16 a 19	2.00	.	2.00	.
De 20 a 24	3.00	3.07	3.04	1.02
De 25 a 29	3.48	3.89	3.64	1.12
De 30 a 34	3.39	3.51	3.42	1.04
De 35 a 39	3.24	3.33	3.26	1.03
De 40 a 44	2.91	3.09	2.97	1.06
De 45 a 49	2.48	3.21	2.65	1.29
De 50 a 54	2.52	2.29	2.48	0.91
De 55 a 59	2.49	3.32	2.66	1.33
De 60 a 64	2.49	1.24	2.22	0.50
De 65 a 69	4.00	.	4.00	.
70 o más
TOTAL	2.88	3.15	2.95	1.10

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D = 2; Grupo E = 1

Figura 7.10. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de las Empresas e Instituciones Financieras Públicas según estratos de edad



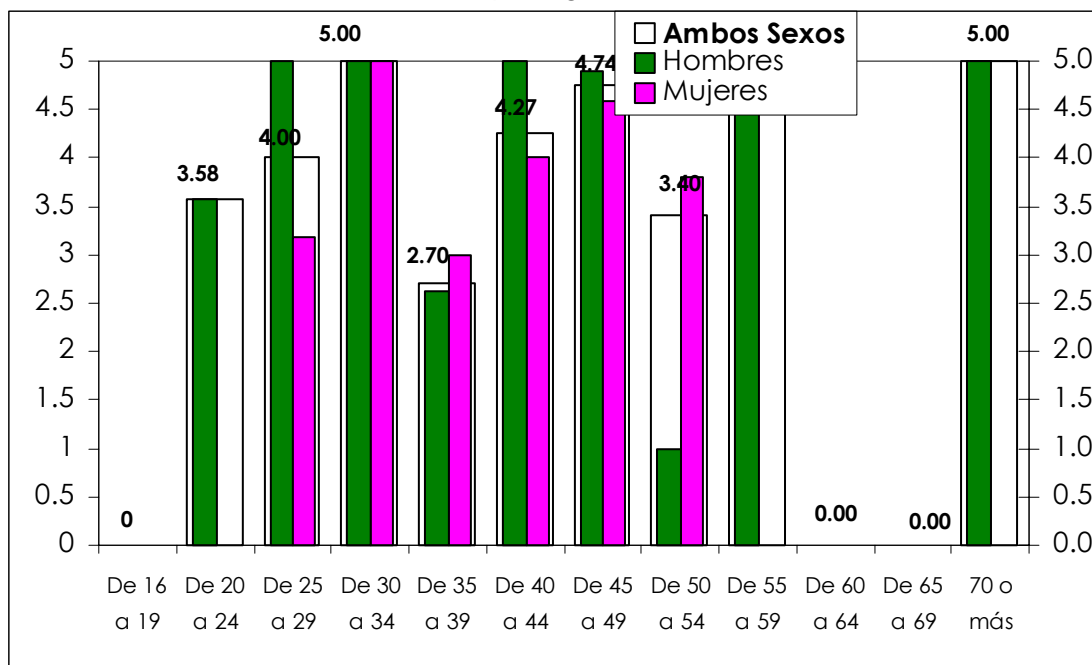
Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.12. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de Organismos Públicos de otro tipo según estratos de edad

Grupos de edad	Otro Tipo			Mujeres/Hombres
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	
De 16 a 19
De 20 a 24	3.58	.	3.58	.
De 25 a 29	5.00	3.18	4.00	0.64
De 30 a 34	5.00	5.00	5.00	1.00
De 35 a 39	2.62	3.00	2.70	1.14
De 40 a 44	5.00	4.00	4.27	0.80
De 45 a 49	4.89	4.58	4.74	0.94
De 50 a 54	1.00	3.79	3.40	3.79
De 55 a 59	4.78	.	4.78	.
De 60 a 64
De 65 a 69
70 o más	5.00	.	5.00	.
TOTAL	4.11	3.90	4.02	0.95

Fuente EPA (2001). Para calcular los valores medios se han asignado las siguientes equivalencias: Grupo A = 5; Grupo B = 4; Grupo C = 3; Grupo D=2; Grupo E =1

Figura 7.11. Nivel medio de estudios de los hombres y mujeres al servicio de Organismos Públicos de otro tipo según estratos de edad



Fuente: EPA (2001)

7.3. Disciplinas de las titulaciones regladas máximas completadas: sectores de estudios

Una vez analizado el nivel máximo de estudios alcanzados, resulta interesante analizar de qué tipo de titulaciones estamos hablando. En particular nos interesamos por los **sectores de estudios** realizados, esto es, a que tipo de divisiones, parcelas o disciplinas corresponden las titulaciones máximas completadas por los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas

En la Tabla 7.13 y la figura 7.12 se muestra la concentración o porcentaje de hombres y mujeres del conjunto de Administraciones Públicas en cada uno de los Sectores de Estudio al que corresponde su titulación reglada máxima completada (sobre el total de hombres y mujeres respectivamente). Como puede observarse

El sector de estudios con una mayor **concentración** de hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública es el correspondiente a programas básicos de educación (37%). El resto de efectivos (63%) se reparte entre el resto de divisiones o sectores. Así, dejando a parte el porcentaje de efectivos que posee programas básicos, las mayores concentraciones se encuentran en el sector de estudios relacionados con la Medicina (14%) y la Docencia (12,1%).

Cabe señalar que es precisamente en este aspecto de la especialización o sectores de estudios donde aparece una de las diferencias más significativas (rasgos distintivos) entre hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública. En efecto, **el porcentaje de mujeres con estudios o programas básicos es significativamente inferior al del conjunto de hombres (30% frente al 44% respectivamente)**. Esto es, aunque la mayor proporción del total de mujeres se encuentra, al igual que en el caso de los hombres, en este sector de programas básicos, el porcentaje de mujeres con estudios especializados es

considerablemente superior al de los hombres. Este resultado concuerda con el obtenido en el apartado anterior en el que se concluía que para el conjunto de Administraciones Públicas el nivel medio de estudios de las mujeres es superior al de los hombres.

Igualmente destacable son las diferencias entre hombres y mujeres cuando se analizan el resto de sectores de estudios (distintos a los programas básicos). Así si bien los hombres se concentran por este orden en los sectores de Ingeniería, Medicina, Docencia y Economía, en el caso de las mujeres la mayores concentraciones se dan de mayor a menor en Medicina, Docencia , Economía y Humanidades.

De hecho si se analizan las concentraciones relativas de las mujeres con relación a los hombres se puede obtener información sobre los sectores de estudios donde las diferencias entre hombres y mujeres son mayores. Así,

los sectores con mayor presencia relativa de mujeres son el sector de servicios sociales, la docencia y la medicina, mientras que los sectores con mayor presencia relativa de los hombres son los servicios de transporte, servicios de seguridad y el sector de la ingeniería.

Estas diferencias entre sexos quedan al descubierto también cuando se analizan las participaciones relativas de hombres y mujeres en cada sector de estudios, esto es, cuando se analiza qué porcentaje de los efectivos totales de cada sector de estudios son hombres y que porcentaje son mujeres (tabla 7.14 y figura 7.13). El cociente entre dicha participación de las mujeres en cada sector de estudios y la participación global de las mujeres en el conjunto de sectores proporciona un índice que permite clasificar cada sector de estudios como de femenino o

feminizado, masculina o masculinizado, o integrado en términos de sexo. El umbral seleccionado es 1,25, de manera que ello permite definir las tres agrupaciones de los diferentes sectores de estudio de la siguiente forma:

- Los **sectores de estudio femeninos** son aquellos en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; es decir, son aquellos sectores de estudio en los que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el total de sectores en un 25%.
- Los **sectores de estudio masculinos** son aquellos en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; esto es, son aquellos sectores de estudio en los que el porcentaje de hombres supera al porcentaje de hombres en el total de sectores en un 25%
- Los **sectores de estudio integrados en términos de sexo** son aquellos en los que la representación de las mujeres (hombres) está comprendida entre 1 y 1,25

En la tablas 7.15 se traza una línea doble por encima de la cual se sitúan las disciplinas o sectores de estudio que tienen una representación de las mujeres mayor que 1. Además por encima y por debajo de esta línea doble se trazan dos líneas simples con trazo grueso: los sectores de estudio situados entre las dos líneas serán los sectores integradas en términos de sexo; la de arriba marca el umbral de sectores femeninos (de ahí hacia arriba quedarán los sectores de estudio femeninos); la línea inferior marca el umbral de los sectores de estudio considerados como masculinos (de la línea inferior hacia abajo quedarán los sectores de estudio masculinos o masculinizados).

De los resultados de dicha tabla 7.15, se puede concluir que

- **los sectores de estudio más feminizados (con una mayor participación relativa de la mujer) son el sector de Servicios Sociales, la Docencia y la Medicina; mientras que los sectores con mayor presencia relativa de los hombres son los Servicios de Transporte, Servicios de Seguridad y los sectores de estudios más técnicos (de la Ingeniería, Industria, Arquitectura y sectores afines)**

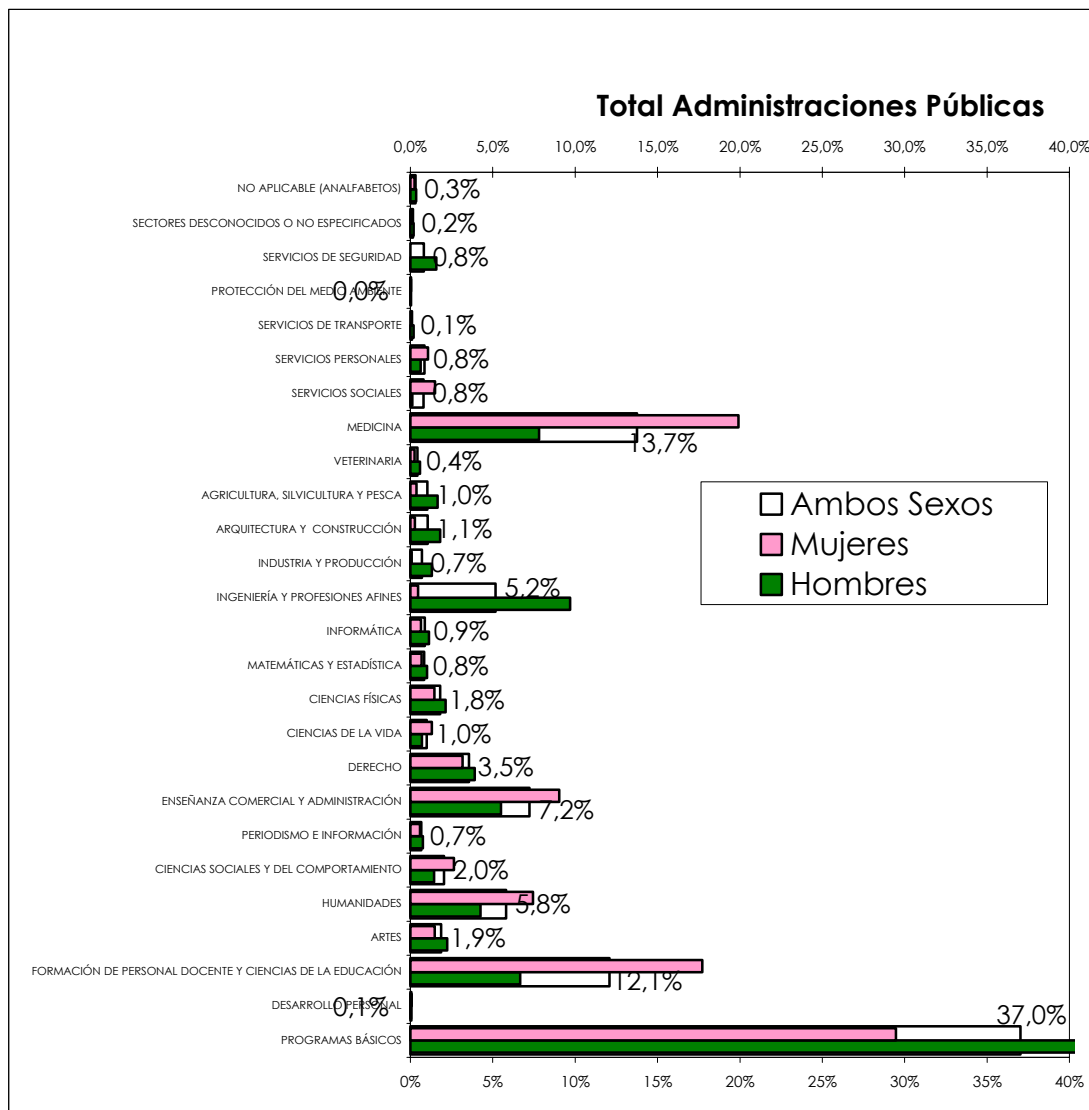
Estas diferencias en las participaciones y concentraciones relativas de hombres y mujeres en los distintos sectores de estudio constituyen, como hemos dicho, una de las características diferenciadoras entre ambos sexos más sobresaliente de todas las analizadas en este estudio. Además, y ya que dicha especialización en los estudios condiciona la ocupación profesional desempeñada por el individuo, podemos concluir que **las diferencias en los sectores o disciplinas de los estudios de hombres y mujeres constituyen uno de los principales factores explicativos de la alta segregación ocupacional existente en la Administración Pública.** Sobre la segregación ocupacional volveremos más adelante en esta parte del estudio.

Tabla 7.14. Concentración de hombres y mujeres del conjunto de Administraciones Públicas en cada uno de los Sectores de Estudio al que corresponde su titulación reglada máxima completada (% sobre el total de hombres y mujeres respectivamente)

	Total AA.PP			
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Mujeres/Hombres
PROGRAMAS BÁSICOS	44.3%	29.5%	37.0%	0,67
DESARROLLO PERSONAL	0.0%	0.1%	0.1%	1,90
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	6.7%	17.7%	12.1%	2,66
ARTES	2.2%	1.5%	1.9%	0,66
HUMANIDADES	4.2%	7.4%	5.8%	1,75
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	1.4%	2.7%	2.0%	1,84
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0.8%	0.6%	0.7%	0,76
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	5.5%	9.0%	7.2%	1,64
DERECHO	3.9%	3.2%	3.5%	0,81
CIENCIAS DE LA VIDA	0.7%	1.3%	1.0%	1,86
CIENCIAS FÍSICAS	2.1%	1.5%	1.8%	0,68
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	1.0%	0.7%	0.8%	0,67
INFORMÁTICA	1.1%	0.6%	0.9%	0,56
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	9.7%	0.5%	5.2%	0,05
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	1.3%	0.1%	0.7%	0,07
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	1.8%	0.3%	1.1%	0,15
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	1.7%	0.4%	1.0%	0,22
VETERINARIA	0.6%	0.2%	0.4%	0,42
MEDICINA	7.8%	19.9%	13.7%	2,55
SERVICIOS SOCIALES	0.1%	1.5%	0.8%	13,63
SERVICIOS PERSONALES	0.6%	1.1%	0.8%	1,72
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0.2%	0.0%	0.1%	0,00
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0.0%	0.0%	0.0%	1,66
SERVICIOS DE SEGURIDAD	1.6%	0.0%	0.8%	0,01
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0.2%	0.1%	0.2%	0,50
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	0.4%	0.2%	0.3%	0,69
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	1,00

Fuente EPA (2001)

Figura 7.12 Concentración de hombres y mujeres del conjunto de Administraciones Públicas en cada uno de los Sectores de Estudio al que corresponde su titulación reglada máxima completada (% sobre el total de hombres y mujeres respectivamente)



Fuente: EPA (2001)

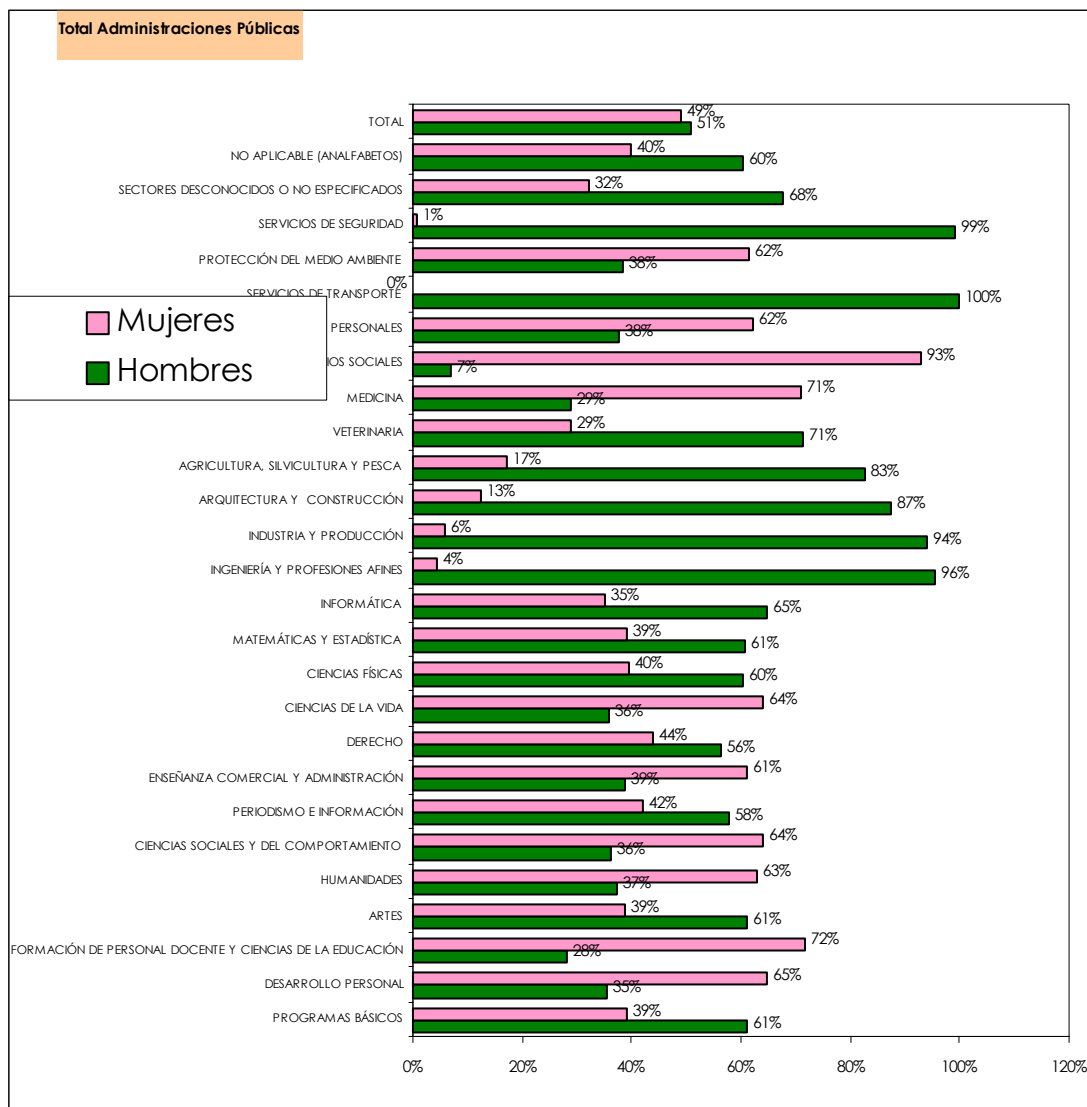
Tabla 7.15. Distribución por sectores de estudio de los hombres y mujeres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas (Participación y Representación de las mujeres en cada Sector de Estudios).

SECTORES DE ESTUDIOS	Total AA.PP			
	A. Participación		B. Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SERVICIOS SOCIALES	93%	7%	1,89	0,14
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	72%	28%	1,47	0,55
MEDICINA	71%	29%	1,45	0,57
DESARROLLO PERSONAL	65%	35%	1,32	0,69
CIENCIAS DE LA VIDA	64%	36%	1,31	0,70
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	64%	36%	1,30	0,71
HUMANIDADES	63%	37%	1,28	0,73
SERVICIOS PERSONALES	62%	38%	1,27	0,74
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	62%	38%	1,26	0,75
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	61%	39%	1,25	0,76
DERECHO	44%	56%	0,89	1,10
PERIODISMO E INFORMACIÓN	42%	58%	0,86	1,13
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	40%	60%	0,81	1,18
CIENCIAS FÍSICAS	40%	60%	0,81	1,18
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	39%	61%	0,80	1,19
PROGRAMAS BÁSICOS	39%	61%	0,80	1,20
ARTES	39%	61%	0,79	1,20
INFORMÁTICA	35%	65%	0,72	1,27
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	32%	68%	0,66	1,33
VETERINARIA	29%	71%	0,59	1,40
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	17%	83%	0,35	1,62
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	13%	87%	0,26	1,72
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	6%	94%	0,12	1,84
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	4%	96%	0,09	1,88
SERVICIOS DE SEGURIDAD	1%	99%	0,02	1,94
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	100%	0,00	1,96
TOTAL	49%	51%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Figura 7.13 Participación de los hombres y mujeres al Servicio del conjunto de Administraciones Públicas en cada Sector de Estudios



Completamos el análisis de la distribución de los efectivos según los sectores o especialidades de estudio, mostrando en las tablas 7.18 y 7.19 las **concentraciones de hombres y mujeres de cada Administración en cada sector de estudio**. En este punto conviene destacar por su comportamiento diferencial respecto al del resto de Administraciones, que

dadas las competencias atribuidas a la Administración de la Seguridad Social y de las Comunidades Autónomas, las concentraciones mayores tanto de hombres como de mujeres en estas Administraciones se dan respectivamente en el sector de la Medicina y de la Docencia (frente a la concentración mayor en los programas básicos en el resto de Administraciones)

Por otro lado, en las tablas 7.20 a 7.24 se muestra la participación y representación de los hombres y mujeres de cada ámbito o tipo de Administración Pública en cada sector de estudios. A modo de resumen, en la siguiente tabla 7.15 mostramos **los sectores de estudio más masculinizados y más feminizados en cada Administración** según los criterios de selección anteriormente aplicados.

Los resultados en cuanto a los sectores de estudios más feminizados y más masculinizados no varían significativamente de los anteriormente comentados cuando se consideran al total de hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública, esto es, **los sectores más feminizados que más se repiten en las distintas Administraciones son los de los Servicios Sociales y la Enseñanza, mientras que los sectores más masculinizados que más se repiten son los del Transporte, Servicios de Seguridad y las carreras o estudios técnicos (Ingenierías, Arquitectura y afines)**. Quizás comentar como hecho sobresaliente que en el sector de la Administración de la Seguridad Social el sector de estudios más feminizado sea el de auxiliares de enfermería (servicios personales)

Tabla 7.15. Sectores de Estudios con mayor Representación relativa de mujeres y hombres según tipo de Administración

	Sectores de estudios más feminizados	Sectores de estudios más masculinizados*
Adm. Estatal**	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (Enseñanza) ➤ HUMANIDADES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD
Adm. S.S	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS PERSONALES (Auxiliar de Enfermería) ➤ SERVICIOS SOCIALES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERIODISMO E INFORMACIÓN ➤ SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS
Adm. CC.AA.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
Adm. Local	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE ➤ SERVICIOS SOCIALES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ VETERINARIA ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD
Empr./ I.F.Públicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN ➤ INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN
Otro Tipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES ➤ HUMANIDADES
Total AA.PP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (Enseñanza) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD

Elaboración Propia a partir de las tablas 18 a 24

*Cuando existen varios sectores de estudios con el mismo nivel de representación, se ha seleccionado de entre éstos el sector de estudios con mayor concentración.

**Excluidos el sector de estudios residual Analfabetos

Para terminar este apartado, mostramos en la tabla 16 el **índice de disimilitud** de las distintas Administraciones Públicas. Este índice de disimilitud desarrollado por Duncan y Duncan (1995)¹⁵ es un indicador del grado de segregación entre hombres mujeres que, en este caso, es aplicado a sus diferentes niveles de concentración en los diferentes sectores de estudios. Más concretamente, el *ID* se define como la suma a lo largo de todas los sectores de Estudio del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada sector de estudios, todo ello dividido entre dos. Es decir:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{mujeres_i}{Totalmujeres} - \frac{hom bres_i}{Total hom bres} \right|$$

EL *ID* puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre los distintos sectores de estudio en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada sector de estudios es o completamente masculino o completamente femenino).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al Índice de Disimilitud es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiasen de

¹⁵ Duncan, D. y Duncan, B. (1995): "A methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Economic Review*, 20, pp. 210-217. Este Índice de disimilitud no es el único índice de segregación disponible en la literatura sobre segregación de género en el mercado de trabajo. De hecho, la cuestión de cuál de los diversos índices propuestos permite cuantificar mejor el nivel de segregación es aún hoy día objeto de debate. A pesar de ello, en línea con la mayoría de estudios sobre segregación ocupacional por sexo y siguiendo a Anker, R (1998, *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra, Capítulo 5), aquí, como se acaba de señalar, se opta por el uso del ID. Cabe mencionar que es también este el índice de disimilitud el que ha propuesta de la Unión Europea se va a adoptar en los países miembros para realizar comparaciones intracunitarias sobre la segregación ocupacional y sectorial de género en los correspondientes mercados de trabajo.

sector de estudios para que las mujeres estuviesen distribuidas entre los distintos sectores en las mismas proporciones que los hombres¹⁶.

Comparando estos índices de disimilitud entre las diferentes Administraciones públicas es posible determinar cuál de ellas presenta una mayor **segregación o segmentación entre sexos**, insistimos, **en cuanto a sectores de estudio** se refiere.

- Según el Índice de Disimilitud, sería necesario que el 34% de las mujeres (o de los hombres) al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas cambiasen de sector de estudios, para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones entre todos los sectores de estudios.
- la Administración con una mayor segmentación o segregación entre sexos según el sector de estudios de las titulaciones regladas cursadas es “Otro tipo” seguida de la Administración Pública Estatal, mientras que en el lado opuesto, la que presenta una menor segregación es la Administración de la Seguridad Social

Tabla 7.16. Comparación de la segregación entre sexos en cuanto a sectores de estudios de las titulaciones completadas: Índice de Disimilitud (ID)

	ID
Adm. Estatal	0,35
Adm. S.S	0,10
Adm. CC.AA.	0.26
Adm. Local	0.30
Empr./ I.F.Públicas	0.25
Otro Tipo	0.51
Total AA.PP	0.34

Fuente: Elaboración Propia a partir de las tablas 46 y 47.
Cuanto mayor sea el índice de disimilitud mayor será la segregación por sectores de estudios entre sexos

¹⁶ Por ejemplo, un ID de 0,45 significaría que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiasen de sector de estudios para que las mujeres y hombres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones.

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Tabla 7.17. Concentraciones de los hombres y mujeres de cada Administración en cada sector de estudio

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
PROGRAMAS BÁSICOS	54.8%	40.8%	50.0%	23.1%	24.2%	23.9%	17.7%	20.2%	19.2%
DESARROLLO PERSONAL	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2.8%	13.2%	6.3%	1.1%	2.1%	1.8%	18.1%	32.5%	26.7%
ARTES	1.7%	1.2%	1.5%	0.2%	0.2%	0.2%	4.1%	2.0%	2.9%
HUMANIDADES	1.8%	8.3%	4.0%	1.9%	0.9%	1.2%	10.3%	12.3%	11.5%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	1.0%	4.0%	2.0%	0.7%	1.5%	1.3%	2.3%	2.7%	2.6%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0.3%	0.3%	0.3%	0.6%	0.0%	0.2%	0.6%	0.6%	0.6%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	5.2%	13.2%	7.9%	3.5%	8.0%	6.7%	6.1%	6.0%	6.0%
DERECHO	5.1%	7.3%	5.8%	3.2%	0.6%	1.3%	3.5%	2.1%	2.7%
CIENCIAS DE LA VIDA	0.2%	0.9%	0.5%	0.6%	0.3%	0.4%	1.8%	2.2%	2.0%
CIENCIAS FÍSICAS	1.6%	2.1%	1.8%	1.4%	0.5%	0.8%	5.1%	2.1%	3.3%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0.4%	0.6%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	3.0%	1.3%	2.0%
INFORMÁTICA	0.9%	0.7%	0.9%	0.3%	0.2%	0.2%	1.8%	0.9%	1.3%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	10.4%	0.3%	7.0%	3.2%	0.2%	1.1%	9.9%	0.6%	4.4%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	1.9%	0.2%	1.3%	0.4%	0.0%	0.1%	1.3%	0.1%	0.6%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	1.8%	0.3%	1.3%	0.6%	0.1%	0.2%	1.9%	0.2%	0.8%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	0.9%	0.2%	0.6%	0.4%	0.1%	0.2%	3.8%	0.5%	1.8%
VETERINARIA	0.3%	0.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.4%	0.9%
MEDICINA	1.4%	4.2%	2.4%	58.4%	60.0%	59.5%	5.5%	10.7%	8.6%
SERVICIOS SOCIALES	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%	0.6%	0.5%	0.1%	1.1%	0.7%
SERVICIOS PERSONALES	0.6%	1.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.3%	1.2%	1.1%	1.2%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0.5%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	5.8%	0.1%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0.3%	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Tabla 7.18. Concentraciones de los hombres y mujeres de cada Administración en cada sector de estudio

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
PROGRAMAS BÁSICOS	64.6%	45.3%	57.4%	58.9%	57.4%	58.5%	26.3%	36.9%	30.5%
DESARROLLO PERSONAL	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2.7%	6.6%	4.2%	1.1%	5.5%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%
ARTES	1.8%	1.9%	1.8%	1.5%	2.1%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%
HUMANIDADES	1.5%	4.5%	2.6%	2.7%	0.9%	2.2%	8.0%	0.0%	4.8%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	1.4%	3.6%	2.2%	1.1%	0.4%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0.4%	0.5%	0.5%	3.0%	4.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	6.5%	13.3%	9.0%	4.2%	15.0%	7.0%	8.1%	38.0%	20.0%
DERECHO	4.3%	6.0%	4.9%	1.5%	3.7%	2.1%	15.2%	16.9%	15.9%
CIENCIAS DE LA VIDA	0.2%	0.6%	0.3%	0.1%	1.0%	0.4%	7.8%	0.0%	4.7%
CIENCIAS FÍSICAS	0.6%	0.5%	0.5%	0.2%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
INFORMÁTICA	0.4%	0.2%	0.3%	2.0%	0.9%	1.7%	5.4%	0.0%	3.2%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	8.0%	0.2%	5.1%	15.9%	1.7%	12.1%	19.7%	0.0%	11.8%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	0.6%	0.1%	0.4%	2.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	2.1%	0.9%	1.7%	2.1%	0.0%	1.6%	1.7%	0.0%	1.0%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	1.1%	0.3%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%	0.0%	3.0%	1.2%
VETERINARIA	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	2.6%
MEDICINA	1.7%	6.7%	3.6%	1.0%	1.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
SERVICIOS SOCIALES	0.2%	4.9%	1.9%	0.0%	1.3%	0.3%	0.0%	5.2%	2.1%
SERVICIOS PERSONALES	0.4%	1.7%	0.9%	0.3%	2.4%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0.2%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	2.1%
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	1.0%	1.5%	1.2%	0.9%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.19. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Administración Pública Estatal

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. Estatal			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	100%	0%	2,93	0,00
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	71%	29%	2,09	0,44
HUMANIDADES	70%	30%	2,06	0,45
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	67%	33%	1,97	0,50
CIENCIAS DE LA VIDA	67%	33%	1,96	0,50
MEDICINA	61%	39%	1,79	0,59
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	57%	43%	1,66	0,66
SERVICIOS PERSONALES	46%	54%	1,34	0,82
SERVICIOS SOCIALES	46%	54%	1,34	0,82
DESARROLLO PERSONAL	44%	56%	1,30	0,84
VETERINARIA	43%	57%	1,27	0,86
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	43%	57%	1,26	0,87
DERECHO	42%	58%	1,24	0,88
CIENCIAS FÍSICAS	41%	59%	1,20	0,90
PERIODISMO E INFORMACIÓN	34%	66%	0,99	1,01
INFORMÁTICA	29%	71%	0,85	1,08
PROGRAMAS BÁSICOS	28%	72%	0,82	1,10
ARTES	27%	73%	0,78	1,11
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	17%	83%	0,50	1,26
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	11%	89%	0,31	1,36
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	9%	91%	0,26	1,38
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	6%	94%	0,17	1,43
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	2%	98%	0,05	1,49
SERVICIOS DE SEGURIDAD	1%	99%	0,03	1,50
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	100%	0,00	1,52
TOTAL	34%	66%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Tabla 7.20. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Administración de la Seguridad Social

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. S.S			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SERVICIOS PERSONALES	100%	0%	1,42	0,00
SERVICIOS SOCIALES	96%	4%	1,37	0,13
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	84%	16%	1,20	0,53
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	84%	16%	1,20	0,54
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	82%	18%	1,17	0,61
ARTES	78%	22%	1,11	0,73
PROGRAMAS BÁSICOS	71%	29%	1,01	0,97
MEDICINA	71%	29%	1,01	0,98
INFORMÁTICA	69%	31%	0,98	1,06
HUMANIDADES	55%	45%	0,78	1,52
CIENCIAS DE LA VIDA	55%	45%	0,78	1,53
CIENCIAS FÍSICAS	46%	54%	0,66	1,81
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	30%	70%	0,43	2,35
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	30%	70%	0,43	2,36
DERECHO	29%	71%	0,41	2,40
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	24%	76%	0,34	2,55
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	12%	88%	0,17	2,97
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	100%	0,00	3,37
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	0%	100%	0,00	3,37
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0%	100%	0,00	3,37
TOTAL	70%	30%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Tabla 7.21. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Administración de las Comunidades Autónomas

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. CC.AA.			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SERVICIOS SOCIALES	97%	3%	1,62	0,08
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	82%	18%	1,37	0,45
MEDICINA	75%	25%	1,24	0,64
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	73%	27%	1,22	0,68
CIENCIAS DE LA VIDA	65%	35%	1,09	0,87
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	64%	36%	1,07	0,89
HUMANIDADES	64%	36%	1,07	0,90
PROGRAMAS BÁSICOS	63%	37%	1,05	0,92
PERIODISMO E INFORMACIÓN	62%	38%	1,03	0,96
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	59%	41%	0,99	1,02
SERVICIOS PERSONALES	58%	42%	0,96	1,06
DERECHO	47%	53%	0,79	1,32
INFORMÁTICA	44%	56%	0,73	1,40
ARTES	42%	58%	0,70	1,45
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	40%	60%	0,67	1,50
CIENCIAS FÍSICAS	39%	61%	0,65	1,53
VETERINARIA	28%	72%	0,47	1,79
DESARROLLO PERSONAL	28%	72%	0,47	1,80
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	17%	83%	0,29	2,06
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	13%	87%	0,21	2,19
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	10%	90%	0,16	2,26
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	9%	91%	0,15	2,28
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	100%	0,00	2,50
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0%	100%	0,00	2,50
TOTAL	60%	40%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Tabla 7.22. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Administración Local

SECTORES DE ESTUDIOS	Adm. Local			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	100%	0%	2,68	0,00
SERVICIOS SOCIALES	95%	5%	2,55	0,08
DESARROLLO PERSONAL	82%	18%	2,21	0,28
SERVICIOS PERSONALES	73%	27%	1,97	0,43
MEDICINA	70%	30%	1,88	0,48
CIENCIAS DE LA VIDA	69%	31%	1,85	0,50
HUMANIDADES	64%	36%	1,73	0,57
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	60%	40%	1,61	0,64
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	59%	41%	1,58	0,66
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	55%	45%	1,47	0,72
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	47%	53%	1,26	0,85
DERECHO	45%	55%	1,21	0,88
PERIODISMO E INFORMACIÓN	43%	57%	1,14	0,92
ARTES	39%	61%	1,06	0,97
CIENCIAS FÍSICAS	37%	63%	0,98	1,01
PROGRAMAS BÁSICOS	29%	71%	0,79	1,13
INFORMÁTICA	23%	77%	0,62	1,23
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	20%	80%	0,53	1,28
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	19%	81%	0,51	1,29
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	15%	85%	0,41	1,35
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	8%	92%	0,20	1,47
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	1%	99%	0,04	1,57
VETERINARIA	0%	100%	0,00	1,59
SERVICIOS DE SEGURIDAD	0%	100%	0,00	1,59
TOTAL	37%	63%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Tabla 7.23. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Empresas e Instituciones Financieras Públicas

SECTORES DE ESTUDIOS	Empr./ I.F.Públicas			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SERVICIOS SOCIALES	100%	0%	3,77	0,00
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	100%	0%	3,77	0,00
SERVICIOS PERSONALES	77%	23%	2,92	0,31
CIENCIAS DE LA VIDA	72%	28%	2,70	0,39
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	64%	36%	2,43	0,48
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	57%	43%	2,14	0,59
DERECHO	47%	53%	1,76	0,73
CIENCIAS FÍSICAS	44%	56%	1,66	0,76
MEDICINA	40%	60%	1,49	0,82
PERIODISMO E INFORMACIÓN	34%	66%	1,28	0,90
ARTES	33%	67%	1,26	0,91
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	27%	73%	1,01	1,00
PROGRAMAS BÁSICOS	26%	74%	0,98	1,01
INFORMÁTICA	14%	86%	0,52	1,17
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	11%	89%	0,42	1,21
HUMANIDADES	11%	89%	0,41	1,21
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	4%	96%	0,14	1,31
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0%	100%	0,00	1,36
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	0%	100%	0,00	1,36
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	0%	100%	0,00	1,36
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	100%	0,00	1,36
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	0%	100%	0,00	1,36
TOTAL	27%	73%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Tabla 7.24. Participación y Representación de las mujeres y hombres en cada sector de Estudios. Otro Tipo de Administración

SECTORES DE ESTUDIOS	Otro Tipo			
	Participación		Representación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	100%	0%	2,50	0,00
SERVICIOS SOCIALES	100%	0%	2,50	0,00
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	76%	24%	1,90	0,40
PROGRAMAS BÁSICOS	48%	52%	1,21	0,86
DERECHO	43%	57%	1,07	0,96
HUMANIDADES	0%	100%	0,00	1,67
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	100%	0,00	1,67
INFORMÁTICA	0%	100%	0,00	1,67
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	0%	100%	0,00	1,67
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	0%	100%	0,00	1,67
VETERINARIA	0%	100%	0,00	1,67
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0%	100%	0,00	1,67
TOTAL	40%	60%	1,00	1,00

Fuente EPA (2001)

- A. **Participación:** Número de mujeres en el sector de estudios i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en dicho sector de estudios i (%)
- B. **Representación** de las mujeres en el i -ésimo sector de estudios: participación de las mujeres en el sector de estudios i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de sectores de estudios

Para finalizar con este apartado dedicado al análisis de la distribución de los hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública según el sector de estudios al que corresponde su titulación reglada máxima completada, en la tabla 7.25 mostramos las **concentraciones de los hombres y mujeres en los diferentes sectores de estudio atendiendo precisamente al grado máximo de educación de cada individuo, esto es, al su nivel o grupo de estudios**. De las cifras de la tabla 7.25 cabe destacar que

son mayores las diferencias existentes entre los distintos grupos de estudio que las diferencias entre sexos. Así, si bien en los hombres y mujeres de los grupos E, D y C las concentraciones máximas se alcanzan en los sectores de estudios correspondientes los programas básicos (resultado que cabía esperar); en los grupos de Estudios superiores B y A las mayores concentraciones se alcanzan en general en la Docencia, Humanidades, y Medicina. El hecho diferencial entre sexos se encuentra de nuevo en la mayor concentración de los hombres en las ingenierías y profesiones afines sobre todo en los grupos C y B, que se corresponde con una mayor concentración en los sectores de Medicina en el caso de las mujeres.

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Tabla 7.25. Concentración de las mujeres y hombres en cada sector de estudios según el grupo de estudios al que pertenezcan

	GrupoE			GrupoD			GrupoC			GrupoB			GrupoA		
	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A
PROGRAMAS BÁSICOS	97%	96%	97%	99%	96%	98%	73%	61%	68%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DESARROLLO PERSONAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	24%	42%	35%	4%	9%	6%
ARTES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	1%	3%	1%	2%	4%	4%	4%
HUMANIDADES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	16%	27%	21%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	5%	9%	7%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	2%	2%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	0%	0%	0%	0%	1%	1%	5%	11%	8%	11%	14%	13%	7%	5%	6%
DERECHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	1%	13%	11%	12%
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	5%	4%
CIENCIAS FÍSICAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	7%	5%	6%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	3%	3%
INFORMÁTICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	2%	2%	1%	1%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	0%	0%	0%	1%	0%	1%	11%	0%	6%	25%	1%	11%	5%	1%	3%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%	0%	1%	0%	0%	0%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	5%	0%	2%	2%	0%	1%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	4%	1%	2%	2%	1%	1%
VETERINARIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	2%
MEDICINA	0%	0%	0%	0%	2%	1%	2%	23%	12%	10%	30%	22%	19%	17%	18%
SERVICIOS SOCIALES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	4%	2%	0%	0%	0%
SERVICIOS PERSONALES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	3%	0%	1%	2%	0%	1%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
NO APLICABLE (ANALFABETOS)	3%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: EPA (2001)

Tabla 7.26. Participación de las mujeres y hombres en cada sector de estudios según el grupo de Estudios al que pertenezcan

	GrupoE		GrupoD		GrupoC		GrupoB		GrupoA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
PROGRAMAS BÁSICOS	65%	35%	64%	36%	55%	45%				
DESARROLLO PERSONAL					0%	100%	84%	16%		
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CC. DE LA EDUCACIÓN					12%	88%	28%	72%	30%	70%
ARTES	100%	0%			79%	21%	71%	29%	52%	48%
HUMANIDADES							30%	70%	38%	62%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO							38%	62%	36%	64%
PERIODISMO E INFORMACIÓN							24%	76%	64%	36%
ENSA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	51%	49%	0%	100%	31%	69%	35%	65%	56%	44%
DERECHO							63%	37%	55%	45%
CIENCIAS DE LA VIDA					100%	0%	67%	33%	33%	67%
CIENCIAS FÍSICAS					32%	68%	59%	41%	61%	39%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA					100%	0%	82%	18%	59%	41%
INFORMÁTICA					63%	37%	59%	41%	74%	26%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES			100%	0%	98%	2%	95%	5%	91%	9%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN			27%	73%	89%	11%	97%	3%	100%	0%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN			0%	100%	85%	15%	89%	11%	84%	16%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA			100%	0%	100%	0%	82%	18%	75%	25%
VETERINARIA							50%	50%	72%	28%
MEDICINA	0%	100%	4%	96%	8%	92%	19%	81%	55%	45%
SERVICIOS SOCIALES					0%	100%	8%	92%	0%	100%
SERVICIOS PERSONALES					35%	65%	28%	72%	57%	43%
SERVICIOS TRANSPORTE					100%	0%	100%	0%	100%	0%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0%	100%	0%	100%	100%	0%	51%	49%		
SERVICIOS DE SEGURIDAD			100%	0%	93%	7%	100%	0%	100%	0%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS					70%	30%	54%	46%	88%	12%
NO APL. (ANALFABETOS)	60%	40%								
TOTAL	65%	35%	63%	37%	51%	49%	41%	59%	51%	49%

Fuente EPA(2001)

7.4. Otros estudios completados relacionados con el trabajo

En el anterior apartado se ha analizado la distribución de asalariados y asalariadas del sector público según el nivel de estudios reglados máximos completados. La EPA permite analizar también la realización de **otro tipo de estudios relacionados con el trabajo de duración superior a seis meses**. La tabla 7.27 y la figura 7.14 muestra el porcentaje de hombres y mujeres al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas que han realizado este tipo de estudios.

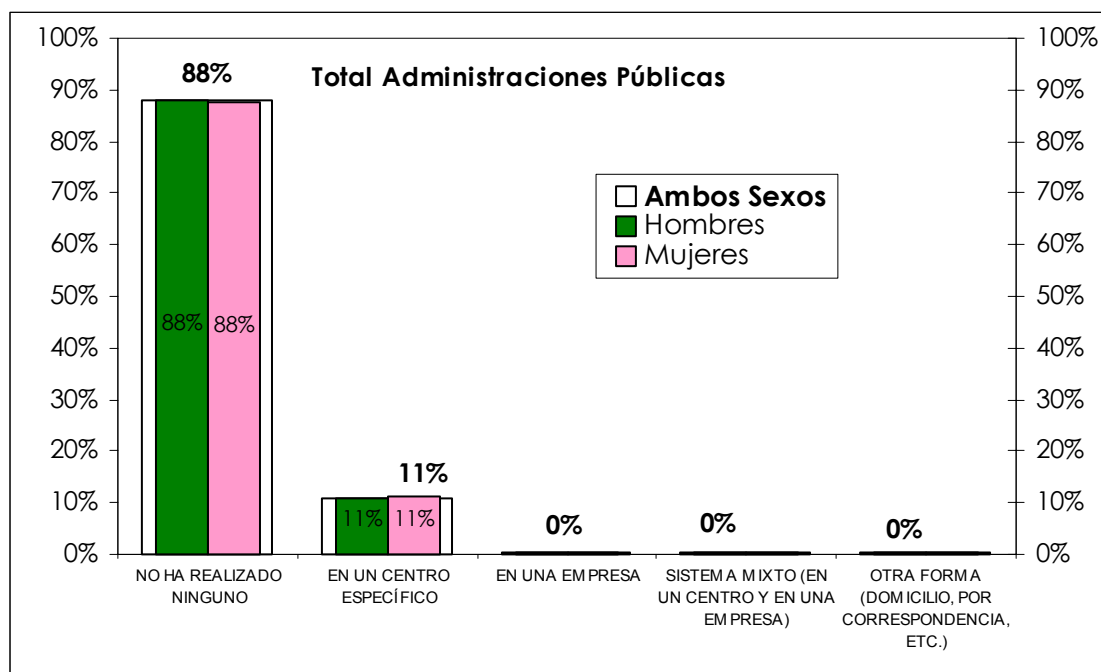
No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la realización de estudios orientados al trabajo de duración superior a seis meses. Así el 12% de empleados y empleadas en el sector público declara haber cursado algún tipo de curso de este tipo, y en su gran mayoría (11%) lo han recibido acudiendo a un centro específico

Tabla 7.27. Porcentaje de las mujeres y hombres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas que han cursado otros estudios orientados a una actividad o profesión superior a seis meses según sistema de cursar dichos estudios

OTROS ESTUDIOS ORIENTADOS A UNA ACT. O PROFESIÓN, SUPERIOR A 6 MESES	Total AA.PP		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
NO HA REALIZADO NINGUNO EN UN CENTRO ESPECÍFICO	87.9%	87.6%	87.9%
EN UNA EMPRESA	10.9%	11.3%	10.9%
SISTEMA MIXTO (EN UN CENTRO Y EN UNA EMPRESA)	0.4%	0.3%	0.4%
OTRA FORMA (DOMICILIO, POR CORRESPONDENCIA, ETC.)	0.4%	0.3%	0.4%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EPA 2001

Figura 7.14. Porcentaje de las mujeres y hombres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas que han cursado otros estudios orientados a una actividad o profesión superior a seis meses según sistema de cursar dichos estudios



Fuente: EPA 2001

Cuando se analiza la realización de estos cursos orientados al trabajo según tipo de Administración (tabla 7.28) se observa que **es en la Administración de la Seguridad Social donde los hombres participan más de este tipo de estudios (15%), mientras que en el caso de las mujeres es la Administración de las Comunidades Autónomas (15%).**

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Tabla 7.28. Porcentaje de las mujeres y hombres al servicio de las distintas Administraciones Públicas que han cursado otros estudios orientados a una actividad o profesión superior a seis meses según sistema de cursar dichos estudios

OTROS ESTUDIOS ORIENTADOS A UNA ACT. O PROFESIÓN, SUPERIOR A 6 MESES	Adm. Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
NO HA REALIZADO NINGUNO	88.0%	92.8%	89.6%	84.5%	88.6%	87.4%	85.4%	85.7%	85.6%
EN UN CENTRO ESPECÍFICO	10.0%	6.5%	8.8%	14.0%	10.4%	11.5%	13.5%	13.1%	13.2%
EN UNA EMPRESA	1.0%	0.3%	0.8%	0.0%	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%
SISTEMA MIXTO (EN UN CENTRO Y EN UNA EMPRESA)	0.7%	0.0%	0.5%	1.0%	0.4%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%
OTRA FORMA (DOMICILIO, POR CORRESPONDENCIA, ETC.)	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%	0.2%	0.5%	0.4%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.28.(continuación)

OTROS ESTUDIOS ORIENTADOS A UNA ACT. O PROFESIÓN, SUPERIOR A 6 MESES	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
NO HA REALIZADO NINGUNO	91.1%	85.9%	89.2%	92.8%	89.7%	92.0%	88.3%	90.2%	89.1%
EN UN CENTRO ESPECÍFICO	8.4%	12.8%	10.0%	5.7%	9.9%	6.8%	11.7%	9.8%	10.9%
EN UNA EMPRESA	0.3%	0.3%	0.3%	0.8%	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
SISTEMA MIXTO (EN UN CENTRO Y EN UNA EMPRESA)	0.2%	0.4%	0.3%	0.6%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
OTRA FORMA (DOMICILIO, POR CORRESPONDENCIA, ETC.)	0.0%	0.6%	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente EPA

7.5. Estudios o formación en curso

Terminamos el análisis de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas según estudios, con la explotación la información de la EPA en cuanto a formación continua. Dicha formación continua puede aproximarse por los **estudios o formación en curso**, es decir, por los cursos que se están realizando o se han realizado en las cuatro semanas anteriores al momento de la entrevista.

La tabla 7.29 muestra el porcentaje de los hombres y mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas que han cursado algún tipo de estudios en las cuatro últimas semanas. Los principales resultados que se desprenden de dicha tabla son los siguientes:

- En general para el conjunto de Administraciones Públicas el 8,4% de los efectivos se encuentra realizando algún tipo de curso, siendo el porcentaje de las mujeres que cursan algún tipo de estudios ligeramente superior al de los hombres (9,5% frente al 7,4% respectivamente)
- Es en la Administración Autonómica donde se presenta un mayor nivel de formación continua de los hombres, mientras que para el caso de las mujeres, son las empleadas en la Administración Local (seguidas de la Administración Autonómica) las que realizan mayores tareas de formación.

Tabla 7.29. Formación continua por tipo de Administración: ¿HA CURSADO ESTUDIOS EN LAS CUATRO ÚLTIMAS SEMANAS?

		SI	EN VACACIONES	NO	Total
Adm. Estatal	Hombres	6.0%	0.0%	93.9%	100.0%
	Mujeres	5.8%	0.1%	94.1%	100.0%
	Ambos Sexos	6.0%	0.1%	94.0%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	5.1%	0.0%	94.9%	100.0%
	Mujeres	6.2%	0.0%	93.8%	100.0%
	Ambos Sexos	5.9%	0.0%	94.1%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	10.4%	0.0%	89.6%	100.0%
	Mujeres	11.1%	0.2%	88.6%	100.0%
	Ambos Sexos	10.8%	0.1%	89.0%	100.0%
Adm. Local	Hombres	6.6%	0.2%	93.2%	100.0%
	Mujeres	13.9%	0.0%	86.1%	100.0%
	Ambos Sexos	9.3%	0.1%	90.5%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	5.7%	0.0%	94.3%	100.0%
	Mujeres	5.1%	0.0%	94.9%	100.0%
	Ambos Sexos	5.5%	0.0%	94.5%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	7.0%	0.0%	93.0%	100.0%
	Mujeres	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Ambos Sexos	4.2%	0.0%	95.8%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	7.3%	0.1%	92.7%	100.0%
	Mujeres	9.4%	0.1%	90.5%	100.0%
	Ambos Sexos	8.3%	0.1%	91.6%	100.0%

Fuente: EPA 2001

Cuando se analizan la **realización de cursos según grupo de estudios reglados máximos completados** al que pertenece cada encuestado se observa (tabla 7.30) que

los hombres que en mayor proporción están cursando algún tipo de estudios son los que pertenecen al grupo C (9,5%), mientras que en el caso de las mujeres son las que pertenecen al grupo A (13,1%). En el lado opuesto, son los asalariados y asalariadas del grupo E los que en menor medida se encuentran realizando algún tipo de curso o estudios.

Tabla 7.30. Formación continua por grupo de estudios reglados máximos completados: ¿HA CURSADO ESTUDIOS EN LAS CUATRO ÚLTIMAS SEMANAS?

		SI	EN VACACIONES	NO	Total
Grupo E	Hombres	2,6%	0,0%	97,4%	100,0%
	Mujeres	1,5%	0,0%	98,5%	100,0%
	Ambos Sexos	2,2%	0,0%	97,8%	100,0%
Grupo D	Hombres	3,6%	0,0%	96,4%	100,0%
	Mujeres	4,1%	0,0%	95,9%	100,0%
	Ambos Sexos	3,8%	0,0%	96,2%	100,0%
Grupo C	Hombres	9,3%	0,2%	90,5%	100,0%
	Mujeres	7,6%	0,0%	92,4%	100,0%
	Ambos Sexos	8,5%	0,1%	91,4%	100,0%
Grupo B	Hombres	8,9%	0,1%	91,0%	100,0%
	Mujeres	10,9%	0,2%	88,9%	100,0%
	Ambos Sexos	10,1%	0,1%	89,8%	100,0%
Grupo A	Hombres	8,9%	0,0%	91,1%	100,0%
	Mujeres	13,1%	0,2%	86,7%	100,0%
	Ambos Sexos	10,9%	0,1%	89,0%	100,0%

Fuente: EPA 2001

Nos centramos ahora en el porcentaje de efectivos que declaran estar siguiendo algún tipo de estudios o cursos en las cuatro últimas semanas. Y nos preguntamos, en primer lugar, por el **tipo de estudios que se están cursando**.

En las tablas 7.31 a 7.33 se muestra el porcentaje de efectivos actualmente realizando algún tipo de curso de formación según el tipo de estudios. En general se observa que **para el conjunto de Administraciones Públicas los mayores porcentajes de trabajadores y trabajadoras se encuentran cursando programas de formación específicos que no establecen ningún requisito académico para su realización, seguido en importancia por los que se encuentran realizando estudios universitarios**.

En las Tablas 7.34 a 7.36 se muestran los sectores de estudios a los que pertenecen los cursos que se están realizando. Así, destaca que en general, para el conjunto de Administraciones Públicas las mayores concentraciones se dan en los estudios de Humanidades. Las diferencias más significativas entre mujeres y hombres, se encuentran precisamente en el porcentaje de efectivos de cada sexo que cursa estudios relacionados con los Servicios de Seguridad.

También existen diferencias significativas entre distintas Administraciones según los sectores de estudio de los cursos realizados:

- En la Administración Pública Estatal el mayor porcentaje de mujeres realiza estudios de Humanidades frente a los hombres que en su mayor porcentaje realiza cursos relacionados con los servicios de Seguridad
- En la Administración de la Seguridad Social tanto mujeres como hombres realizan cursos relacionados con la Medicina

- En la Administración de las CC.AA. Los mayores porcentajes se encuentran entre los que cursan estudios de humanidades en el caso de los hombres, y cursos relacionados con la docencia en el caso de las mujeres
- Y por último en las Administraciones Locales, tanto hombres como mujeres se encuentran mayoritariamente cursando estudios de Humanidades

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

tabla 7.31 Porcentaje de efectivos actualmente realizando algún tipo de curso de formación por tipo de estudios. Total Administraciones Públicas

	Total AA.PP		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
ENSEÑANZAS INICIALES PARA ADULTOS	0,0%	0,1%	0,1%
PROG.FORMACIÓN E INSER LABORAL SIN 1ªETAPA DE SECUNDARIA	4,3%	1,8%	2,9%
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS	0,5%	0,2%	0,3%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 1ªETAPA	2,5%	0,9%	1,6%
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1,5%	1,2%	1,3%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE F.P. ESPECÍFICAS Y EQUIV.	0,5%	1,1%	0,8%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA	0,2%	0,7%	0,4%
ENSEÑANZAS DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	4,7%	7,2%	6,1%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 2ªETAPA	0,2%	0,7%	0,5%
ENSEÑANZAS DE GRADOS SUPERIORES DE F.P. ESPECÍFICA Y EQUIV.	3,3%	0,2%	1,6%
TÍTULOS PROPIOS DE UNIVERSIDADES NO POSTGRADO (DOS/MÁS AÑOS)	0,0%	0,3%	0,2%
PROGRAMAS QUE PRECISAN DE TITULACIÓN DE F.P. GRADO SUPERIOR	0,2%	1,0%	0,7%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1.ER CICLO Y EQUIVALENTES	7,4%	5,2%	6,2%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS 1ER y 2DO. CICLO Y EQUIVALENTES	18,3%	14,4%	16,1%
PROGRAMAS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	0,9%	4,5%	2,9%
PROGRAMAS DE POSTGRADO IMPARTIDOS POR UNIVERSIDADES/INSTIT.	3,9%	3,5%	3,7%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA	2,0%	2,1%	2,0%
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE TERCER CICLO	6,4%	4,8%	5,5%
PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	14,2%	10,2%	12,0%
OTROS PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	27,8%	37,5%	33,2%
PROG. RECREATIVOS, OCIO Y CULTURALES SIN ESPECIF. REQ. ACADÉM.	1,0%	2,5%	1,8%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

tabla 7.32 Porcentaje de efectivos en cada Administración actualmente realizando algún tipo de curso de formación por tipo de estudios. (continúa)

	Adm. Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
ENSEÑANZAS INICIALES PARA ADULTOS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PROG.FORMACIÓN E INSER LABORAL SIN 1ª ETAPA DE SECUNDARIA	3,7%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,2%	1,1%
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,8%	0,4%	0,0%	0,1%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 1ª ETAPA	3,0%	1,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,3%
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	3,7%	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE F.P. ESPECÍFICAS Y EQUIV.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,2%	1,3%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,9%	0,0%	0,6%	0,4%
ENSEÑANZAS DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	5,5%	3,0%	4,7%	3,4%	4,8%	4,4%	4,7%	9,2%	7,5%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 2ª ETAPA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%	0,2%
ENSEÑANZAS DE GRADOS SUPERIORES DE F.P. ESPECÍFICAS Y EQUIV.	11,4%	0,0%	7,6%	2,8%	1,6%	1,9%	1,6%	0,0%	0,6%
TÍTULOS PROPIOS DE UNIVERSIDADES NO POSTGRADO (DOS/MÁS AÑOS)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,3%
PROGRAMAS QUE PRECISAN DE TITULACIÓN DE F.P. GRADO SUPERIOR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,6%	0,0%	1,5%	0,9%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1.ER CICLO Y EQUIVALENTES	7,1%	5,4%	6,5%	0,7%	4,7%	3,7%	6,0%	4,6%	5,1%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS 1ER y 2DO. CICLO Y EQUIVALENTES	15,0%	29,4%	19,8%	11,8%	6,3%	7,7%	20,2%	12,4%	15,3%
PROGRAMAS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	17,1%	13,5%	1,9%	3,0%	2,6%
PROGRAMAS DE POSTGRADO IMPARTIDOS POR UNIVERSIDADES/INSTIT.	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	7,4%	7,7%	4,2%	3,7%	3,9%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA	0,0%	1,8%	0,6%	6,8%	4,3%	5,0%	4,0%	1,9%	2,7%
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE TERCER CICLO	5,4%	4,8%	5,2%	12,8%	3,5%	5,9%	10,1%	6,5%	7,9%
PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	13,6%	11,4%	12,9%	8,2%	7,6%	7,7%	16,6%	12,2%	13,9%
OTROS PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	29,1%	33,7%	30,7%	34,7%	36,0%	35,6%	25,4%	40,0%	34,4%
PROG. RECREATIVOS, OCIO Y CULTURALES SIN ESPECIF. REQ. ACADÉM.	2,4%	4,8%	3,2%	7,0%	3,6%	4,5%	0,0%	1,8%	1,1%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente EPA(2001)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

Tabla 7.33 Porcentaje de efectivos en cada Administración actualmente realizando algún tipo de curso de formación por tipo de estudios.

	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
ENSEÑANZAS INICIALES PARA ADULTOS	0,0%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
PROG.FORMACIÓN E INSER LABORAL SIN 1ª ETAPA DE SECUNDARIA	10,8%	7,5%	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS	1,6%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 1ª ETAPA	7,0%	3,3%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	3,1%	2,3%	2,7%	0,0%	7,6%	1,9%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE F.P. ESPECÍFICAS Y EQUIV.	0,0%	2,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA	0,7%	0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS DE LAS ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	3,9%	6,8%	5,5%	5,8%	0,0%	4,4%	0,0%	-	0,0%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON SECUNDARIOS 2ª ETAPA	0,5%	2,7%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS DE GRADOS SUPERIORES DE F.P. ESPECÍFICAS Y EQUIV.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
TÍTULOS PROPIOS DE UNIVERSIDADES NO POSTGRADO (DOS/MÁS AÑOS)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
PROGRAMAS QUE PRECISAN DE TITULACIÓN DE F.P. GRADO SUPERIOR	0,9%	0,7%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1.ER CICLO Y EQUIVALENTES	9,5%	4,4%	6,7%	14,0%	29,7%	17,8%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS 1ER y 2DO. CICLO Y EQUIVALENTES	16,3%	18,3%	17,4%	29,0%	15,1%	25,6%	0,0%	-	0,0%
PROGRAMAS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL	0,0%	1,8%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
PROGRAMAS DE POSTGRADO IMPARTIDOS POR UNIVERSIDADES/INSTIT.	6,4%	1,4%	3,6%	0,0%	7,3%	1,8%	77,6%	-	77,6%
PROG. FORMACIÓN E INSER LABORAL CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA	0,0%	1,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE TERCER CICLO	1,7%	2,1%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%
PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	10,6%	6,1%	8,2%	18,7%	15,8%	18,0%	0,0%	-	0,0%
OTROS PROGR. FORMATIVOS SIN ESPECIFICAR REQUISITO ACADÉMICO	26,9%	36,1%	31,9%	32,5%	19,6%	29,3%	22,4%	-	22,4%
PROG. RECREATIVOS, OCIO Y CULTURALES SIN ESPECIF. REQ. ACADÉM.	0,0%	2,1%	1,1%	0,0%	4,8%	1,2%	0,0%	-	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%

Fuente EPA(2001)

tabla 7.34 Sectores de Estudios de los programas de formación en curso de los efectivos al servicio de la Administración Pública Estatal.

	Total AA.PP		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
PROGRAMAS BÁSICOS	2%	1%	2%
PROGRAMAS DE ALFABETIZACIÓN Y ARITMÉTICA	0%	0%	0%
DESARROLLO PERSONAL	3%	2%	2%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	6%	16%	12%
ARTES	4%	4%	4%
HUMANIDADES	15%	23%	20%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	2%	7%	5%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	0%	0%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	8%	7%	7%
DERECHO	9%	5%	7%
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	1%	1%
CIENCIAS FÍSICAS	2%	0%	1%
MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA	1%	1%	1%
INFORMÁTICA	7%	8%	8%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	9%	1%	4%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	1%	1%	1%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	3%	1%	2%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	3%	1%	2%
VETERINARIA	0%	0%	0%
MEDICINA	6%	14%	10%
SERVICIOS SOCIALES	2%	2%	2%
SERVICIOS PERSONALES	1%	1%	1%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	1%	0%	1%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	1%	1%	1%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	10%	0%	4%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Fuente EPA (2001)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

tabla 7.35 Sectores de Estudios de los programas de formación en curso de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas (continua...)

	Adm. Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
PROGRAMAS BÁSICOS	4%	4%	4%	0%	1%	1%	0%	0%	0%
PROGRAMAS DE ALFABETIZACIÓN Y ARITMÉTICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DESARROLLO PERSONAL	3%	1%	3%	0%	1%	1%	4%	1%	2%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1%	2%	1%	0%	0%	0%	11%	29%	22%
ARTES	1%	5%	3%	3%	3%	3%	6%	2%	4%
HUMANIDADES	12%	32%	19%	14%	15%	15%	17%	24%	21%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	3%	10%	5%	3%	6%	5%	2%	8%	5%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	4%	6%	5%	10%	3%	5%	9%	6%	7%
DERECHO	16%	17%	16%	5%	1%	2%	8%	4%	5%
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	7%	2%	3%	0%	1%	0%	1%	0%
CIENCIAS FÍSICAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	1%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0%	0%	0%	6%	0%	1%	2%	2%	2%
INFORMÁTICA	4%	2%	4%	4%	16%	13%	10%	6%	8%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	10%	0%	7%	5%	0%	1%	9%	0%	4%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	1%	0%	1%	0%	0%	0%	4%	1%	2%
VETERINARIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
MEDICINA	2%	0%	1%	45%	52%	50%	4%	9%	7%
SERVICIOS SOCIALES	0%	3%	1%	0%	0%	0%	2%	1%	2%
SERVICIOS PERSONALES	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	2%	1%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	2%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	30%	3%	21%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	5%	6%	6%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente EPA(2001)

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

tabla 7.36 Sectores de Estudios de los programas de formación en curso de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas

	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
PROGRAMAS BÁSICOS	5%	2%	3%	0%	8%	2%	0%	-	0%
PROGRAMAS DE ALFABETIZACIÓN Y ARITMÉTICA	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%
DESARROLLO PERSONAL	3%	5%	4%	3%	0%	2%	0%	-	0%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5%	5%	5%	0%	0%	0%	0%	-	0%
ARTES	3%	6%	5%	6%	7%	6%	0%	-	0%
HUMANIDADES	12%	25%	19%	25%	11%	22%	0%	-	0%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	2%	6%	4%	2%	0%	2%	0%	-	0%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	1%	0%	0%	7%	2%	0%	-	0%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	9%	6%	7%	12%	38%	18%	0%	-	0%
DERECHO	7%	4%	5%	6%	7%	6%	0%	-	0%
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	-	0%
CIENCIAS FÍSICAS	0%	0%	0%	7%	0%	5%	0%	-	0%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%
INFORMÁTICA	4%	10%	7%	12%	0%	9%	78%	-	78%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	7%	2%	4%	14%	16%	14%	22%	-	22%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	-	0%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	10%	4%	7%	0%	0%	0%	0%	-	0%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	3%	2%	2%	2%	0%	2%	0%	-	0%
VETERINARIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%
MEDICINA	4%	6%	5%	0%	0%	0%	0%	-	0%
SERVICIOS SOCIALES	4%	7%	6%	0%	0%	0%	0%	-	0%
SERVICIOS PERSONALES	1%	1%	1%	1%	7%	3%	0%	-	0%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	0%	0%	5%	0%	4%	0%	-	0%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	-	0%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	11%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	-	0%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	6%	3%	4%	3%	0%	3%	0%	-	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%

Fuente EPA(2001)

Para terminar con el análisis de los sectores de estudio de los cursos actualmente en realización, mostramos en la tabla 7.37 los porcentajes de hombres y mujeres en cada grupo de estudio según su nivel de estudios reglados máximos alcanzados. De esta tabla se desprende que **los efectivos con menor nivel de estudios (grupos E y D) que realizan algún curso se concentran fundamentalmente en los estudios técnicos o relacionados con la construcción y para el caso específico de las mujeres también en programas básicos. A partir del grupo C aumentan los porcentajes de efectivos que cursan estudios de humanidades (aunque también de servicios de seguridad en el caso de los hombres del Grupo C, y estudios relacionados con la docencia en el caso de las mujeres del grupo B)**

7. Estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos de las AA.PP.

tabla 7.37 Sectores de Estudios de los programas de formación en curso de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas según el nivel de estudios reglados máximo completado

	GrupoE			GrupoD			GrupoC			GrupoB			GrupoA			Total Grupos		
	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A
PROGRAMAS BÁSICOS	10%	0%	8%	8%	19%	12%	3%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	2%
PROGRAMAS DE ALFABETIZACIÓN Y ARITMÉTICA	0%	9%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DESARROLLO PERSONAL	4%	0%	3%	5%	0%	3%	4%	1%	3%	3%	3%	3%	1%	1%	1%	3%	2%	2%
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	5%	3%	13%	26%	22%	4%	12%	9%	6%	16%	12%
ARTES	3%	0%	2%	3%	4%	4%	3%	6%	4%	4%	4%	4%	6%	3%	4%	4%	4%	4%
HUMANIDADES	0%	14%	3%	4%	4%	4%	10%	27%	17%	14%	16%	15%	26%	33%	30%	15%	23%	20%
CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%	6%	4%	2%	8%	6%	3%	7%	5%	2%	7%	5%
PERIODISMO E INFORMACIÓN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
ENSEÑANZA COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	0%	0%	0%	0%	13%	5%	9%	9%	9%	8%	6%	7%	11%	6%	8%	8%	7%	7%
DERECHO	0%	0%	0%	2%	6%	4%	12%	5%	9%	9%	4%	5%	9%	6%	7%	9%	5%	7%
CIENCIAS DE LA VIDA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	1%
CIENCIAS FÍSICAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	2%	3%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	1%
MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
INFORMÁTICA	0%	8%	2%	5%	1%	4%	6%	14%	10%	13%	9%	11%	5%	5%	5%	7%	8%	8%
INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES	37%	0%	28%	22%	5%	15%	9%	2%	6%	5%	1%	2%	6%	0%	2%	9%	1%	4%
INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	4%	30%	10%	5%	0%	3%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN	29%	0%	22%	12%	4%	9%	0%	2%	1%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	3%	1%	2%
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	2%	15%	5%	0%	8%	3%	2%	0%	1%	4%	0%	2%	2%	2%	2%	3%	1%	2%
VETERINARIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
MEDICINA	4%	4%	4%	0%	9%	3%	3%	11%	7%	4%	11%	9%	12%	19%	16%	6%	14%	10%
SERVICIOS SOCIALES	0%	0%	0%	0%	4%	2%	3%	4%	3%	1%	4%	3%	2%	0%	1%	2%	2%	2%
SERVICIOS PERSONALES	0%	0%	0%	0%	12%	5%	0%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	0%	1%	1%	1%	1%
SERVICIOS DE TRANSPORTE	0%	0%	0%	6%	0%	4%	3%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	0%	19%	5%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
SERVICIOS DE SEGURIDAD	0%	0%	0%	19%	7%	14%	20%	0%	11%	5%	0%	2%	4%	0%	2%	10%	0%	4%
SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS	6%	0%	5%	5%	4%	4%	3%	4%	3%	5%	2%	3%	1%	0%	1%	3%	2%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: EPA (2001)

Pasamos a continuación a analizar el **principal motivo por el que se están cursando estudios o programas de formación**. En la Tabla 7.38 se muestra el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que actualmente se encuentran cursando algún tipo de estudios según el primer objetivo de la enseñanza declarado por el entrevistado. En este sentido podemos destacar que

El 32% tanto de los hombres como de las mujeres que están realizando algún tipo de estudios o programas de formación declara que el principal motivo de la enseñanza recibida es el propio interés personal, quedando por detrás otros objetivos como la actualización de conocimientos o la preparación para un ascenso. Este interés personal es también el principal objetivo de la enseñanza entre los trabajadores y trabajadoras de las mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social, la Autonómica y la Local.

TABLA 7.38 Principal Objetivo de la Enseñanza de los programas de formación en curso de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas

		PROPORCI. PREPARACIÓN PROF. INICIAL (NO MED FOMTO. EMPLEO)	ENSEÑANZA RECIBIDA EN EL MARCO DE MEDIDAS DE FOMTO DEL EMPLEO	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	PREPARACIÓN PARA UN ASCENSO	PREPARACIÓN PARA UN CAMBIO EN LA ACTIVIDAD O EN LA OCUPACIÓN	POR INTERÉS PERSONAL	OTROS OBJETIVOS	TOTAL
Adm. Estatal	Hombres	18,3%	3,0%	10,0%	17,3%	11,8%	27,7%	11,9%	100,0%
	Mujeres	18,0%	0,0%	8,8%	13,8%	0,0%	37,4%	22,0%	100,0%
	Ambos Sexos	18,2%	2,0%	9,6%	16,1%	7,8%	30,9%	15,3%	100,0%
Adm. S.S	Hombres	12,8%	0,0%	22,6%	0,0%	5,4%	44,4%	14,7%	100,0%
	Mujeres	16,4%	1,4%	16,4%	0,8%	8,8%	37,0%	19,3%	100,0%
	Ambos Sexos	15,5%	1,0%	18,0%	0,6%	7,9%	38,9%	18,1%	100,0%
Adm. CC.AA.	Hombres	15,7%	1,2%	28,9%	5,4%	4,6%	29,2%	14,9%	100,0%
	Mujeres	13,2%	0,0%	19,7%	4,2%	11,5%	33,4%	17,9%	100,0%
	Ambos Sexos	14,2%	0,5%	23,2%	4,7%	8,9%	31,8%	16,8%	100,0%
Adm. Local	Hombres	21,9%	10,1%	11,9%	3,2%	10,9%	26,6%	15,5%	100,0%
	Mujeres	19,4%	7,1%	18,9%	0,0%	7,2%	31,3%	16,2%	100,0%
	Ambos Sexos	20,5%	8,4%	15,8%	1,4%	8,8%	29,2%	15,9%	100,0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	6,9%	0,0%	29,9%	0,0%	11,2%	37,7%	14,4%	100,0%
	Mujeres	25,0%	0,0%	22,5%	13,8%	7,3%	19,0%	12,4%	100,0%
	Ambos Sexos	11,3%	0,0%	28,1%	3,3%	10,3%	33,1%	13,9%	100,0%
Otro Tipo	Hombres	0,0%	0,0%	77,6%	0,0%	0,0%	0,0%	22,4%	100,0%
	Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ambos Sexos	0,0%	0,0%	77,6%	0,0%	0,0%	0,0%	22,4%	100,0%
Total AA.PP	Hombres	16,6%	3,4%	20,8%	6,7%	8,2%	29,9%	14,4%	100,0%
	Mujeres	15,7%	1,8%	18,2%	3,9%	9,0%	33,5%	18,0%	100,0%
	Ambos Sexos	16,1%	2,5%	19,3%	5,1%	8,7%	31,9%	16,4%	100,0%

Fuente EPA 2001

Para continuar con el análisis de la formación o estudios en curso, mostramos en las tablas 7.39 a 7.41 la **duración total de la formación**. De nuevo no se aprecian diferencias significativas entre el colectivo de mujeres y de hombres al servicio de las Administraciones Públicas, siendo **para ambos sexos la duración total de la formación de mayor porcentaje o bien de duración no definida o bien de 4 o más años**. Estos resultados concuerdan con los ofrecidos anteriormente sobre el tipo de estudios cursados, que recordemos eran en mayor porcentaje o bien programas formativos no reglados o bien estudios universitarios

Tabla 7.39. Duración Total de la Formación en curso de los hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública

	Total AA.PP		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
MENOS DE UNA SEMANA	2,4%	2,2%	2,3%
DE UNA SEMANA A MENOS DE UN MES	5,3%	5,1%	5,2%
DE 1 A < 3 MESES	3,4%	4,1%	3,8%
DE 3 A < 6 MESES	5,7%	5,6%	5,7%
DE 6 MESES A MENOS DE UN 1 AÑO	11,8%	14,5%	13,3%
DE 1 A < 2 AÑOS	9,9%	12,4%	11,3%
DE 2 A < 4 AÑOS	15,3%	13,4%	14,2%
4 AÑOS O MÁS	22,3%	18,5%	20,2%
NO DEFINIDA	23,9%	24,1%	24,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente EPA (2001)

Tabla 7.40 Duración Total de la Formación en curso de los hombres y mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas (continua)

	Adm. P Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
MENOS DE UNA SEMANA	0,3%	1,3%	0,7%	5,9%	3,0%	3,7%	3,1%	2,2%	2,5%
DE UNA SEMANA A MENOS DE UN MES	2,5%	5,5%	3,5%	8,3%	4,9%	5,7%	6,9%	4,8%	5,6%
DE 1 A < 3 MESES	2,8%	4,9%	3,5%	2,0%	1,3%	1,5%	5,3%	4,7%	4,9%
DE 3 A < 6 MESES	8,1%	2,4%	6,2%	3,1%	6,8%	5,8%	4,1%	5,4%	4,9%
DE 6 MESES A MENOS DE UN 1 AÑO	8,0%	9,2%	8,4%	9,4%	14,1%	12,8%	13,5%	13,2%	13,3%
DE 1 A < 2 AÑOS	11,3%	6,7%	9,8%	1,4%	14,8%	11,3%	7,7%	13,7%	11,4%
DE 2 A < 4 AÑOS	22,4%	11,5%	18,8%	8,2%	16,6%	14,4%	12,8%	12,9%	12,9%
4 AÑOS O MÁS	17,7%	34,0%	23,1%	26,8%	20,4%	22,0%	23,6%	14,5%	17,9%
NO DEFINIDA	26,8%	24,5%	26,0%	34,8%	18,3%	22,6%	23,2%	28,6%	26,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente EPA (2001)

Tabla 7.41 Duración Total de la Formación en curso de los hombres y mujeres al servicio de las diferentes Administraciones Públicas

	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
MENOS DE UNA SEMANA	1,7%	0,0%	0,8%	3,3%	22,5%	8,0%	0,0%	-	0,0%
DE UNA SEMANA A MENOS DE UN MES	4,5%	6,5%	5,6%	5,5%	0,0%	4,1%	0,0%	-	0,0%
DE 1 A < 3 MESES	0,7%	4,9%	3,0%	4,3%	0,0%	3,3%	0,0%	-	0,0%
DE 3 A < 6 MESES	8,8%	7,3%	8,0%	1,8%	0,0%	1,3%	0,0%	-	0,0%
DE 6 MESES A MENOS DE UN 1 AÑO	13,1%	21,4%	17,6%	11,7%	0,0%	8,8%	22,4%	-	22,4%
DE 1 A < 2 AÑOS	17,5%	9,1%	12,9%	3,5%	19,3%	7,3%	0,0%	-	0,0%
DE 2 A < 4 AÑOS	15,8%	10,5%	12,9%	13,4%	37,9%	19,3%	0,0%	-	0,0%
4 AÑOS O MÁS	19,6%	21,7%	20,8%	32,2%	6,9%	26,1%	0,0%	-	0,0%
NO DEFINIDA	18,3%	18,6%	18,4%	24,5%	13,4%	21,8%	77,6%	-	77,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%

Fuente EPA 2001

Terminamos este apartado dedicado a la formación continua analizando la **dedicación de los encuestados a las tareas de formación**. Más concretamente, la EPA permite estudiar el número medio de horas a la semana que se dedican a los estudios en curso. Dicha información se muestra en las tablas 7.42 y 7.43 y en la figura 7.15 que indica la distribución por tramos del número de horas dedicados a la formación a la semana. Según revelan dichas tablas

- Se puede concluir que en promedio, y considerando a los efectivos que se encuentran realizando algún tipo de curso o formación, las mujeres dedican un número medio de horas de formación a la semana ligeramente inferior al de los hombres en todas las Administraciones Públicas y sólo con la excepción de las empleadas en Empresas e Instituciones Financieras Públicas.

Tabla 7.42 Formación continua: número medio de horas de formación a la semana

	Hombre	Mujer	Ambos sexos
Adm. P. Estatal	16.47	14.60	15.85
Adm SS	13.24	11.71	12.10
Adm CCAA	14.49	12.92	13.51
Adm Local	17.36	13.41	15.19
Empresas e Inst Publ	13.20	16.03	13.89
Otros	16.12	.	16.12
TOTAL AA.PP.	15.38	13.07	14.10

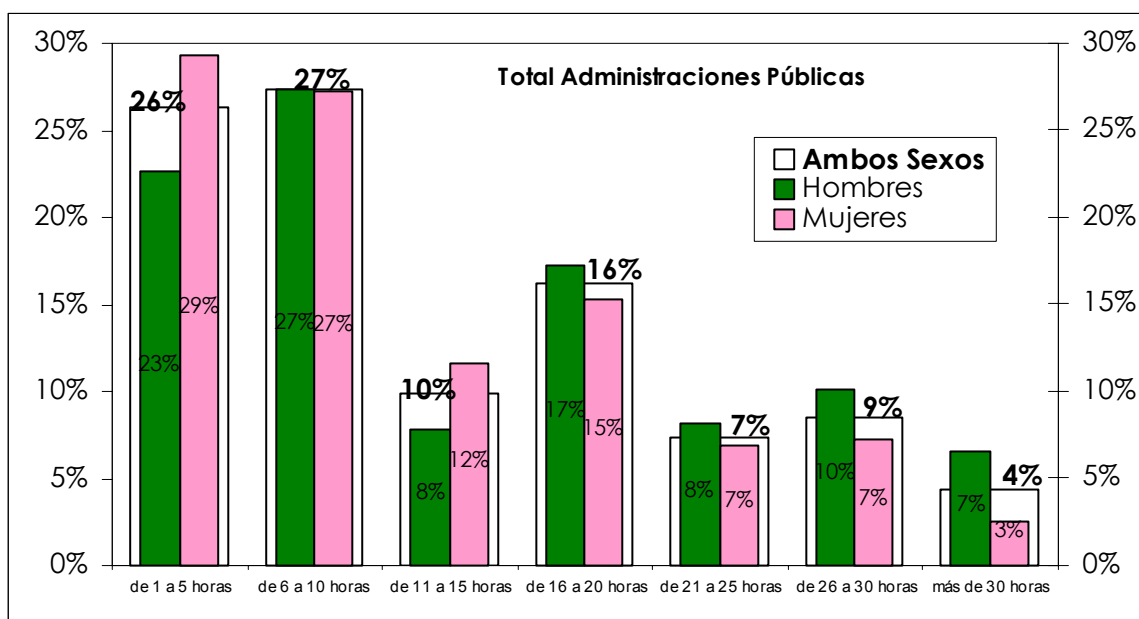
Fuente: EPA 2001

Tabla 7.43 Distribución del número habitual de horas de formación a la semana

		de 1 a 5 horas	de 6 a 10 horas	de 11 a 15 horas	de 16 a 20 horas	de 21 a 25 horas	de 26 a 30 horas	más de 30 horas	Total
Adm. P. Estatal	Hombres	23%	24%	9%	12%	9%	12%	11%	100%
	Mujeres	34%	10%	15%	15%	17%	4%	5%	100%
	Ambos Sexos	27%	20%	11%	13%	12%	9%	9%	100%
Adm. S.S	Hombres	16%	44%	7%	19%	2%	6%	5%	100%
	Mujeres	32%	32%	17%	6%	4%	4%	4%	100%
	Ambos Sexos	28%	35%	14%	10%	4%	5%	4%	100%
Adm. CC.AA.	Hombres	27%	28%	6%	16%	7%	10%	6%	100%
	Mujeres	28%	29%	10%	17%	5%	8%	2%	100%
	Ambos Sexos	28%	29%	9%	17%	6%	9%	4%	100%
Adm. Local	Hombres	14%	26%	9%	23%	11%	12%	6%	100%
	Mujeres	28%	26%	11%	18%	9%	7%	1%	100%
	Ambos Sexos	21%	26%	10%	20%	10%	9%	3%	100%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	32%	23%	10%	20%	4%	8%	3%	100%
	Mujeres	30%	19%	0%	14%	15%	23%	0%	100%
	Ambos Sexos	31%	22%	7%	19%	7%	11%	3%	100%
Otro Tipo	Hombres	0%	0%	78%	22%	0%	0%	0%	100%
	Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ambos Sexos	0%	0%	78%	22%	0%	0%	0%	100%
Total AA.PP	Hombres	23%	27%	8%	17%	8%	10%	7%	100%
	Mujeres	29%	27%	12%	15%	7%	7%	3%	100%
	Ambos Sexos	26%	27%	10%	16%	7%	9%	4%	100%

Fuente: EPA 2001

Figura 7.15 Distribución del número habitual de horas de formación a la semana de los hombres y mujeres que cursan algún tipo de estudios. Total AA.PP.



8. Características de la relación laboral con la Administración Pública

8.1. Introducción.

En este apartado realizaremos un análisis sobre las características de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas en cuanto a su relación laboral. Más concretamente se analizará un análisis de la distribución de los efectivos según los siguientes aspectos de su relación laboral con las Administraciones Públicas:

- tipo de contrato(temporal o indefinido)
- antigüedad
- procedimiento de acceso al empleo
- tipo de jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial
- tipo de jornada laboral continuada o partida
- trabajo en horarios nocturnos y en fines de semana
- trabajo en sistema de turnos
- número medio de horas trabajadas
- ausencias y absentismo laboral
- segundo empleo.

Consideramos que con el análisis de todos estos factores recurriendo fundamentalmente a la información proporcionada por la EPA, proporciona un análisis exhaustivo acerca del tipo de relación laboral que mantienen las mujeres con las Administraciones Públicas

8.2. Tipo de contrato temporal o indefinido

Comenzamos nuestro análisis de la relación laboral entre la Administración Pública y sus efectivos estudiando el tipo de contrato. En este punto estamos especialmente interesados en el análisis de la temporalidad, esto es en la distinción entre los efectivos con **contrato indefinido** (entre los que se incluyen los funcionarios y el personal estatutario), y los efectivos con **contrato temporal**

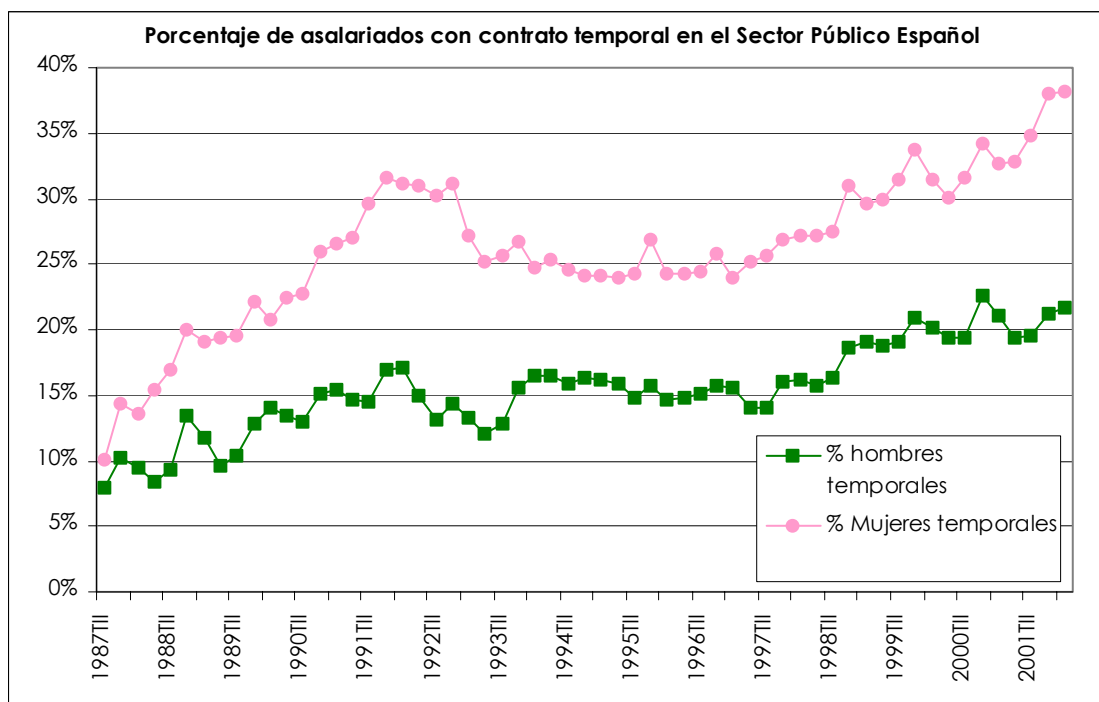
Así, en cuanto a la temporalidad existente en el sector público según la EPA y para el período 1987-2001, como se puede observar en la figura 8.1:

- **En el sector público, la tasa de temporalidad (porcentaje de efectivos con contrato temporal sobre el total de efectivos) es mayor para las mujeres que para los hombres (26% y 16% respectivamente).**

- **Desde 1999 se vienen acentuando considerablemente los niveles de temporalidad, tanto de las mujeres como de los hombres**

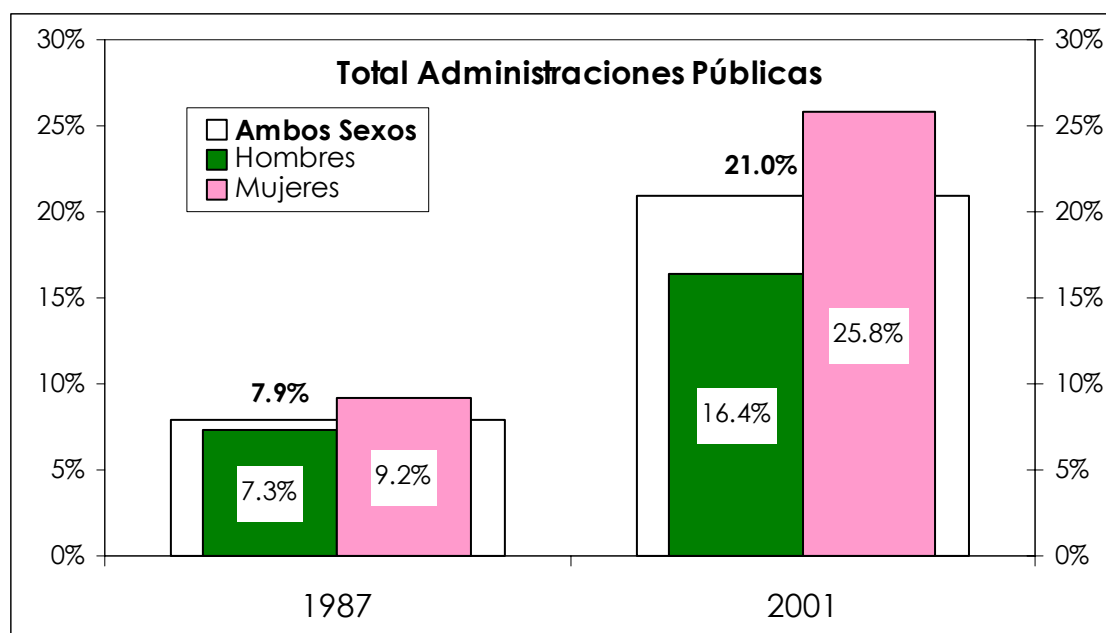
Como se observa en la figura 8.2. **la temporalidad de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas ha pasado del 8% en 1987 al 21% en el 2001**, si bien dicho incremento ha sido significativamente mayor en las mujeres que en los hombres. En efecto, **en el 2001 la temporalidad de las mujeres es del 26% frente al 16% de los hombres**

Figura 8.1 Porcentaje de asalariados con contrato temporal en el Sector Público



Fuente: EPA (nueva Base)

Figura 8.2. Tasas de Temporalidad de los asalariados/as al servicio del sector público



Fuente EPA (nueva BASE). Los Datos de 1987 y 2001 corresponden al segundo Trimestre. Las Tasas de Temporalidad en cada sexo se calculan como el cociente (en porcentaje) entre los efectivos con contrato temporal (distinto al indefinido) y el total de efectivos.

Si analizamos ahora la temporalidad de la relación contractual o laboral por tipo de Administración (utilizando los microdatos de la EPA 2º Trimestre de 2001, Base antigua), las tablas 8.1 y 8.2 muestran que

la Administración con una mayor tasa de temporalidad es la Administración Local (tanto en términos absolutos como en términos relativos), siendo en esta Administración los contratos del 26% de sus asalariados y del 41% de sus asalariadas de carácter temporal.

Igualmente cuando se analiza en esta misma tabla 8.1 la distribución por sexos de los asalariados con contrato temporal en cada tipo de Administración, se obtiene como resultado que las mujeres presentan una mayor participación en cuanto al uso de este tipo de contratos

el 60% de los efectivos con contrato temporal en el conjunto de las Administraciones Públicas son mujeres, destacando en este sentido la Administración de la Seguridad social, en donde el 82% de los contratos temporales corresponden a mujeres.

Tabla 8.1. Concentración relativa de la Temporalidad por sexos en cada tipo de Administración

		Temporalidad	% Temporales Por Tipo de Administración (A)	% Trabajadores Por Tipo de Administración (B)	(A/B)
Hombres	Adm. Estatal	10.7%	17.5%	26%	0.66
	Adm. S.S	12.9%	7.4%	9%	0.80
	Adm. CC.AA.	17.0%	29.5%	28%	1.05
	Adm. Local	26.2%	39.6%	24%	1.63
	Empr./ I.F.Públicas	7.5%	5.5%	12%	0.47
	Otro Tipo	23.2%	0.5%	0%	1.44
	Total AA.PP	16.1%	100.0%	100%	1.00
Mujeres	Adm. Estatal	11.9%	6.8%	14%	0.48
	Adm. S.S	24.0%	22.0%	23%	0.97
	Adm. CC.AA.	24.4%	42.7%	43%	0.98
	Adm. Local	40.6%	24.6%	15%	1.64
	Empr./ I.F.Públicas	20.7%	3.7%	4%	0.83
	Otro Tipo	19.9%	0.2%	0%	0.81
	Total AA.PP	24.8%	100.0%	100%	1.00
Ambos Sexos	Adm. Estatal	11.1%	11.1%	20%	0.54
	Adm. S.S	20.7%	16.1%	16%	1.02
	Adm. CC.AA.	21.4%	37.4%	36%	1.05
	Adm. Local	31.6%	30.6%	20%	1.55
	Empr./ I.F.Públicas	11.0%	4.4%	8%	0.54
	Otro Tipo	21.9%	0.3%	0%	1.08
	Total AA.PP	20.3%	100.0%	100%	1.00

Fuente: EPA (2001)

%Temporalidad: (Temporales sexo i)/(total trabajadores sexo i).% Temporales por tipo de Administración: (Temporales Administración j)/(Temporales Total AA.PP.)

Tabla 8.2. Tasa de Temporalidad por sexos en cada tipo de Administración

		%Temporalidad	% Temporales por sexos
Adm. Estatal	Hombres	10.7%	63.4%
	Mujeres	11.9%	36.6%
	Ambos Sexos	11.1%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	12.9%	18.5%
	Mujeres	24.0%	81.5%
	Ambos Sexos	20.7%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	17.0%	31.8%
	Mujeres	24.4%	68.2%
	Ambos Sexos	21.4%	100.0%
Adm. Local	Hombres	26.2%	52.1%
	Mujeres	40.6%	47.9%
	Ambos Sexos	31.6%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	7.5%	50.2%
	Mujeres	20.7%	49.8%
	Ambos Sexos	11.0%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	23.2%	63.6%
	Mujeres	19.9%	36.4%
	Ambos Sexos	21.9%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	16.1%	40.3%
	Mujeres	24.8%	59.7%
	Ambos Sexos	20.3%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

%Temporalidad: (Temporales sexo *i*)/(total trabajadores sexo *i*).% Temporales por sexos: (Temporales sexo *i*)/(Total temporales Ambos Sexos)

La EPA permite realizar un estudio en mayor profundidad de las relaciones laborales según tipo de contrato o relación laboral con el Sector Público. Así, en cuanto a los trabajadores con **contrato o relación laboral indefinida** podemos desagregar entre los indefinidos continuos y discontinuos

Los resultados de la tabla 8.3 muestra que **no existen diferencias significativas entre sexos en cuanto al uso de contratos indefinidos discontinuos, siendo sólo el 0,5% de los contratos indefinidos de carácter discontinuo**. Este resultado se explica en gran medida por las características de los contratos indefinidos de la Administración, que se corresponden básicamente con el personal funcionario y estatutario.

Tabla 8.3. Composición de los contratos indefinidos según sexos y tipo de Administración

		DE DURACIÓN INDEFINIDA A LO LARGO DEL TIEMPO	DE DURACIÓN INDEFINIDA DISCONTINUO	TOTAL DURACION INDEFINIDA	% DURACION INDEFINIDA SOBRE EL TOTAL EFECTIVOS
Adm. Pública	Hombres	100.0%	0.0%	100.0%	89.3%
	Mujeres	99.4%	0.6%	100.0%	88.1%
	Ambos Sexos	99.8%	0.2%	100.0%	88.9%
Adm. S.S	Hombres	100.0%	0.0%	100.0%	87.1%
	Mujeres	100.0%	0.0%	100.0%	76.0%
	Ambos Sexos	100.0%	0.0%	100.0%	79.3%
Adm. CC.AA.	Hombres	99.5%	0.5%	100.0%	83.0%
	Mujeres	98.9%	1.1%	100.0%	75.6%
	Ambos Sexos	99.2%	0.8%	100.0%	78.6%
Adm. Local	Hombres	99.3%	0.7%	100.0%	73.8%
	Mujeres	98.5%	1.5%	100.0%	59.4%
	Ambos Sexos	99.1%	0.9%	100.0%	68.4%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	99.5%	0.5%	100.0%	92.5%
	Mujeres	100.0%	0.0%	100.0%	79.3%
	Ambos Sexos	99.6%	0.4%	100.0%	89.0%
Otro Tipo	Hombres	100.0%	0.0%	100.0%	76.8%
	Mujeres	100.0%	0.0%	100.0%	80.1%
	Ambos Sexos	100.0%	0.0%	100.0%	78.1%
Total AA.PP	Hombres	99.7%	0.3%	100.0%	83.9%
	Mujeres	99.3%	0.7%	100.0%	75.2%
	Ambos Sexos	99.5%	0.5%	100.0%	79.7%

Fuente: EPA (2001)

Pasando ahora al análisis de los **contratos temporales** según tipología de los mismos, la Tabla 8.4. muestra que

para el conjunto de Administraciones Públicas el mayor porcentaje de contratos temporales se califican de *otro tipo*, si bien en el caso específico de las mujeres con contrato temporal los mayores porcentajes se encuentran cubriendo la ausencia total o parcial de otro trabajador

Para terminar con el análisis de la temporalidad, la tabla 8.5 muestra los principales motivos por los que se tiene una relación o contrato temporal.

La gran mayoría de efectivos con este tipo de contratos (en torno al 80%), tanto hombres como mujeres, manifiesta que la razón por la que tienen un contrato temporal es por no haber podido encontrar un empleo permanente, siendo no significativos los porcentajes que declaran no querer un empleo o contrato de carácter indefinido.

Tabla 8.4. Distribución de los efectivos con contrato temporal por sexo y tipo de Administración según tipología del contrato temporal

		CONTRATO TEMPORAL DE APRENDIZAJE, FORMACIÓN O PRÁCTICA	TEMPORAL ESTACIONAL O DE TEMPORADA	TEMPORAL, CUBRE UN PERÍODO DE PRUEBA	TEMPORAL, CUBRE LA AUSENCIA TOTAL - PARCIAL DE OTRO TRABAJADOR	TEMPORAL, PARA OBRA O SERVICIO DE TERMINADO	TEMPORAL VERBAL, NO INCLUIDO EN LAS OPCIONES ANTERIORES	TEMPORAL DE OTRO TIPO	TEMPORAL, NO SABE	TOTAL TEMPORALES	% TEMPORALES SOBRE TOTAL EFECTIVOS
Adm. Estatal	Hombres	13%	0%	0%	5%	12%	0%	66.8%	3.3%	100.0%	10.7%
	Mujeres	8%	4%	0%	25%	24%	1%	37.1%	1.4%	100.0%	11.9%
	Ambos Sexos	11%	2%	0%	13%	16%	0%	55.9%	2.6%	100.0%	11.1%
Adm. S.S	Hombres	3%	0%	2%	51%	9%	0%	32.1%	2.4%	100.0%	12.9%
	Mujeres	7%	0%	0%	56%	9%	0%	27.7%	0.0%	100.0%	24.0%
	Ambos Sexos	7%	0%	0%	55%	9%	0%	28.5%	0.4%	100.0%	20.7%
Adm. CC.AA.	Hombres	6%	4%	0%	30%	16%	0%	43.5%	1.0%	100.0%	17.0%
	Mujeres	2%	2%	0%	44%	12%	0%	37.2%	1.4%	100.0%	24.4%
	Ambos Sexos	3%	3%	0%	40%	13%	0%	39.2%	1.3%	100.0%	21.4%
Adm. Local	Hombres	6%	6%	0%	8%	28%	0%	49.5%	1.6%	100.0%	26.2%
	Mujeres	6%	9%	0%	14%	24%	1%	44.1%	2.1%	100.0%	40.6%
	Ambos Sexos	6%	8%	0%	11%	26%	0%	46.9%	1.8%	100.0%	31.6%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	0%	1%	0%	9%	43%	0%	46.6%	0.0%	100.0%	7.5%
	Mujeres	0%	1%	0%	51%	21%	0%	21.3%	6.2%	100.0%	20.7%
	Ambos Sexos	0%	1%	0%	30%	32%	0%	34.0%	3.1%	100.0%	11.0%
Otro Tipo	Hombres	18%	0%	0%	17%	17%	0%	25.2%	23.3%	100.0%	23.2%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	36%	0%	63.7%	0.0%	100.0%	19.9%
	Ambos Sexos	12%	0%	0%	11%	24%	0%	39.2%	14.8%	100.0%	21.9%
Total AA.PP	Hombres	6%	3%	0%	17%	21%	0%	49.2%	1.8%	100.0%	16.1%
	Mujeres	5%	4%	0%	38%	15%	0%	36.3%	1.4%	100.0%	24.8%
	Ambos Sexos	5%	4%	0%	30%	18%	0%	41.5%	1.6%	100.0%	20.3%

Fuente: EPA 2001

Tabla 8.5. Motivos de Tener un Contrato Temporal por sexos y tipo de Administración para la que se trabaja

		POR NO HABER PODIDO ENCONTRAR UN EMPLEO PERMANENTE	POR NO HABER QUERIDO UN EMPLEO PERMANENTE	POR OTRAS RAZONES	DESCONOCE EL MOTIVO	TOTAL TEMPORALES
Adm. Estatal	Hombres	67.4%	1.2%	29.6%	1.8%	100.0%
	Mujeres	78.2%	0.0%	19.4%	2.3%	100.0%
	Ambos Sexos	71.4%	0.7%	25.9%	2.0%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	89.4%	0.0%	10.6%	0.0%	100.0%
	Mujeres	83.9%	0.5%	14.1%	1.5%	100.0%
	Ambos Sexos	84.9%	0.4%	13.4%	1.2%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	77.9%	1.5%	19.7%	0.9%	100.0%
	Mujeres	81.2%	1.0%	16.1%	1.7%	100.0%
	Ambos Sexos	80.2%	1.2%	17.2%	1.4%	100.0%
Adm. Local	Hombres	73.7%	1.5%	22.1%	2.8%	100.0%
	Mujeres	81.6%	0.8%	15.4%	2.2%	100.0%
	Ambos Sexos	77.5%	1.1%	18.9%	2.5%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	81.1%	2.3%	16.6%	0.0%	100.0%
	Mujeres	91.9%	0.0%	8.1%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	86.5%	1.2%	12.3%	0.0%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	59.9%	0.0%	16.8%	23.3%	100.0%
	Mujeres	85.2%	0.0%	0.0%	14.8%	100.0%
	Ambos Sexos	69.1%	0.0%	10.7%	20.2%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	75.3%	1.3%	21.5%	1.8%	100.0%
	Mujeres	82.1%	0.7%	15.4%	1.8%	100.0%
	Ambos Sexos	79.4%	1.0%	17.9%	1.8%	100.0%

Fuente EPA (2001)

8.3. Antigüedad en la Administración

Pasamos ahora al análisis de la antigüedad, entendida en la EPA como en número de meses en la empresa. La tabla 8.6 utiliza los datos de la EPA (2001) para mostrar la antigüedad media, mediana y modal de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública. Como puede observarse,

para el conjunto de Administraciones Públicas, **la antigüedad media de los hombres supera a la de las mujeres en 28 meses**¹⁷.

Esta mayor antigüedad de los hombres también se hace patente con el análisis de la mediana, ya que el 50% de los hombres tienen una antigüedad superior a 174 meses, mientras que en el caso de las mujeres dicha antigüedad mediana se reduce en 39 meses hasta situarse en los 134 meses. Igualmente, la antigüedad modal de los hombres se sitúa en 252 meses, 120 más que la antigüedad modal de las mujeres.

Estas diferencias entre sexos también se aprecian en el histograma de frecuencias de la antigüedad de los hombres y las mujeres al servicio de las Administraciones públicas que se muestra en la figura 8.3 y las tablas 8.7 y 8.8. Destaca que las mayores frecuencias tanto de hombres como de mujeres se dan en las antigüedades de 0 a 5 años, siendo las frecuencias de las mujeres en las etapas de menor antigüedad (hasta los 15 años) mayores que las de los hombres, lo que permite concluir de nuevo que la antigüedad al servicio de la Administración Pública es menor en las mujeres que en los hombres. Este resultado tendrá importantes implicaciones por ejemplo en términos de remuneración ya que precisamente la antigüedad es uno de los conceptos retributivos que podrán estar explicando las diferencias salariales que en promedio se observan entre hombres y mujeres (sobre este tema de las desigualdades salariales volveremos en el próximo apartado 9 de esta monografía).

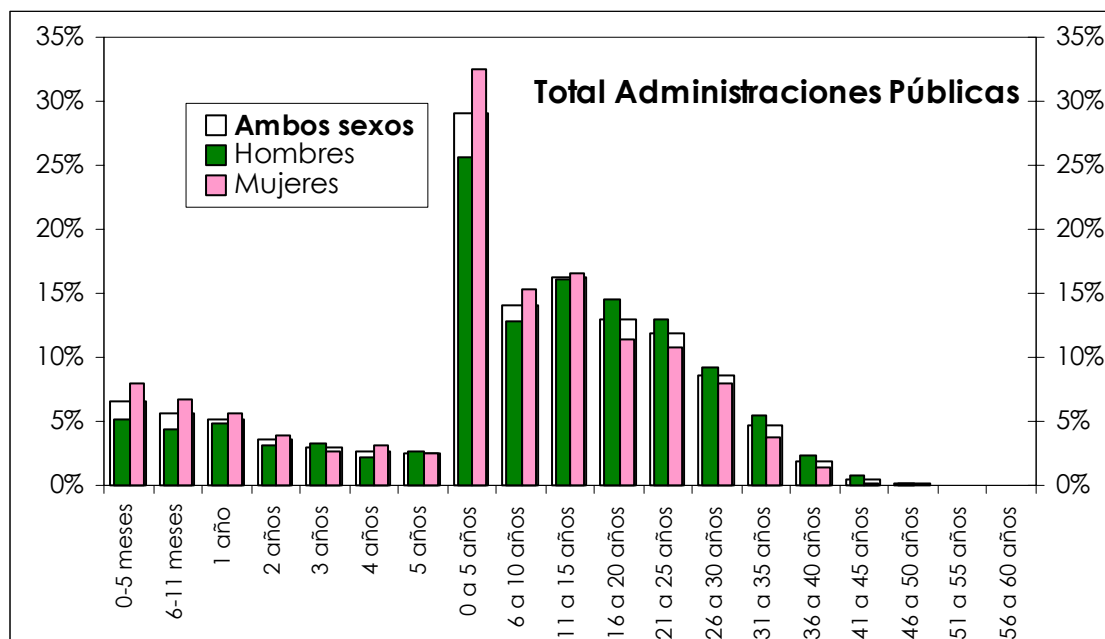
¹⁷ Sin que existan diferencias significativas entre sexos en cuanto a las desviaciones típicas respecto a los valores medios.

Tabla 8.6. Antigüedad media, mediana y modal de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración Pública. (número de meses)

	Hombres			
	Media	Mediana	Moda	Desviación típ.
Adm. Estatal	204	201	252	128
Adm. S.S	200	185	276	126
Adm. CC.AA.	175	164	192	124
Adm. Local	141	125	1	121
Empr./ I.F.Públicas	214	216	192	128
Otro Tipo	100	40	23	139
Total AA.PP	181	173	252	128
	Mujeres			
	Media	Mediana	Moda	Desviación típ.
Adm. Estatal	179	169	192	121
Adm. S.S	169	156	312	124
Adm. CC.AA.	153	132	7	120
Adm. Local	106	70	0	109
Empr./ I.F.Públicas	149	130	108	122
Otro Tipo	163	75	300	131
Total AA.PP	153	134	132	121
	Ambos sexos			
	Media	Mediana	Moda	Desviación típ.
Adm. Estatal	195	186	252	126
Adm. S.S	178	163	312	125
Adm. CC.AA.	161	144	7	122
Adm. Local	128	108	1	118
Empr./ I.F.Públicas	196	194	192	129
Otro Tipo	125	40	23	140
Total AA.PP	167	152	132	126

Fuente EPA (2001)

Figura 8.3. Distribución de la antigüedad de los efectivos al servicio del conjunto de Administraciones Públicas



Fuente EPA (2001)

Frecuencias calculadas como el porcentaje de efectivos con antigüedad *i* sobre el total de efectivos

Tabla 8.7. Distribución de la antigüedad de los efectivos al servicio del conjunto de Administraciones Públicas

	Total AA.PP		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
0-5 meses	5.2%	8.0%	6.6%
6-11 meses	4.4%	6.8%	5.6%
1 año	4.8%	5.7%	5.2%
2 años	3.2%	3.9%	3.5%
3 años	3.2%	2.6%	2.9%
4 años	2.3%	3.1%	2.7%
5 años	2.7%	2.4%	2.5%
6 a 10 años	12.9%	15.4%	14.1%
11 a 15 años	16.1%	16.6%	16.3%
16 a 20 años	14.5%	11.4%	13.0%
21 a 25 años	13.0%	10.7%	11.9%
26 a 30 años	9.2%	8.0%	8.6%
31 a 35 años	5.5%	3.8%	4.6%
36 a 40 años	2.3%	1.4%	1.9%
41 a 45 años	0.8%	0.2%	0.5%
46 a 50 años	0.2%	0.0%	0.1%
51 a 55 años	0.0%	0.0%	0.0%
56 a 60 años	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente EPA (2001)

Tabla 8.8. Distribución de la antigüedad de los efectivos al servicio de cada Administración Pública (continúa...)

	Adm. P. Estatal			Adm. S.S			Adm. CC.AA.		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
0-5 meses	2.6%	6.6%	4.0%	3.8%	7.5%	6.4%	4.3%	5.5%	5.0%
6-11 meses	2.0%	5.1%	3.0%	2.1%	4.3%	3.7%	5.8%	7.7%	7.0%
1 año	5.0%	3.3%	4.4%	3.5%	5.4%	4.8%	4.3%	5.5%	5.0%
2 años	2.9%	1.6%	2.4%	1.4%	3.4%	2.8%	3.5%	4.1%	3.8%
3 años	3.1%	1.3%	2.4%	2.4%	2.6%	2.5%	2.8%	3.0%	2.9%
4 años	1.8%	2.0%	1.9%	2.7%	3.1%	3.0%	2.0%	3.4%	2.8%
5 años	2.1%	2.7%	2.3%	2.8%	2.4%	2.5%	2.8%	2.5%	2.6%
6 a 10 años	11.8%	12.2%	11.9%	13.5%	14.1%	13.9%	14.6%	17.9%	16.6%
11 a 15 años	16.3%	23.0%	18.6%	19.0%	17.0%	17.6%	17.4%	15.4%	16.2%
16 a 20 años	13.6%	11.7%	13.0%	11.7%	9.7%	10.3%	15.2%	12.8%	13.8%
21 a 25 años	16.3%	12.5%	15.0%	16.3%	12.2%	13.4%	11.8%	10.3%	10.9%
26 a 30 años	11.7%	9.8%	11.0%	10.3%	13.0%	12.2%	7.7%	6.7%	7.1%
31 a 35 años	6.9%	5.2%	6.3%	6.3%	4.7%	5.2%	4.5%	3.6%	3.9%
36 a 40 años	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	0.6%	1.2%	2.5%	1.6%	2.0%
41 a 45 años	0.9%	0.4%	0.7%	1.0%	0.1%	0.4%	0.7%	0.2%	0.4%
46 a 50 años	0.4%	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
51 a 55 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
56 a 60 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente EPA (2001)

Frecuencias calculadas como el porcentaje de efectivos con antigüedad i sobre el total de efectivos

Tabla 8.8 (...continuación). Distribución de la antigüedad de los efectivos al servicio de cada Administración Pública

	Adm. Local			Empr./ I.F.Públicas			Otro Tipo		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
0-5 meses	10.8%	18.3%	13.6%	2.7%	5.7%	3.5%	8.1%	4.5%	6.7%
6-11 meses	6.0%	9.9%	7.5%	4.7%	4.6%	4.7%	11.2%	0.0%	6.7%
1 año	6.4%	8.0%	7.0%	2.5%	8.8%	4.2%	17.4%	8.2%	13.7%
2 años	4.0%	5.2%	4.4%	2.5%	8.0%	4.0%	11.4%	6.3%	9.4%
3 años	4.2%	2.8%	3.6%	3.0%	1.8%	2.6%	11.4%	16.9%	13.6%
4 años	2.8%	4.0%	3.2%	2.2%	2.0%	2.2%	3.9%	0.0%	2.3%
5 años	3.6%	2.3%	3.1%	1.4%	2.3%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%
6 a 10 años	14.5%	12.6%	13.8%	7.1%	16.8%	9.7%	15.2%	14.1%	14.7%
11 a 15 años	13.9%	14.4%	14.1%	14.7%	13.3%	14.3%	5.8%	7.2%	6.4%
16 a 20 años	13.7%	9.4%	12.1%	19.2%	12.6%	17.5%	0.0%	0.0%	0.0%
21 a 25 años	9.2%	7.1%	8.4%	13.5%	13.8%	13.6%	4.2%	20.9%	10.9%
26 a 30 años	6.2%	3.7%	5.2%	13.2%	3.9%	10.7%	0.0%	21.9%	8.7%
31 a 35 años	2.7%	1.8%	2.4%	9.5%	3.6%	8.0%	7.5%	0.0%	4.5%
36 a 40 años	1.1%	0.4%	0.9%	3.1%	2.8%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%
41 a 45 años	0.7%	0.3%	0.5%	0.7%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
46 a 50 años	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	0.0%	2.3%
51 a 55 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
56 a 60 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente EPA (2001)

Frecuencias calculadas como el porcentaje de efectivos con antigüedad i sobre el total de efectivos

8.4. Procedimiento de acceso al empleo

Para el análisis del procedimiento de acceso al empleo debemos recurrir a los datos ofrecidos por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2001).

Las tablas 8.9 y 8.10 muestran el porcentaje de hombres y mujeres respectivamente según la forma de encontrar el trabajo actual. Tal y como cabría esperar, y en consonancia con los datos referidos al tipo de contrato indefinido y temporal,

la gran mayoría tanto de hombres como de mujeres han accedido a su puesto de trabajo preparando oposiciones. En este punto no existen diferencias significativas entre sexos, si bien tanto para la Administración Pública Estatal como de las Comunidades Autónomas el porcentaje de hombres que ha accedido al puesto de trabajo a través de una oposición es ligeramente superior al de mujeres.

Sólo en el caso de la Administración Local (donde recordemos las tasas de temporalidad son más elevadas) y de las Empresas e Instituciones Financieras Públicas, aumentan significativamente los porcentajes de asalariados y asalariadas que han accedido al trabajo a través de un procedimiento distinto al de las oposiciones (fundamentalmente a través de familiares directos, amigos o por el INEM).

Tabla 8.9 Forma de encontrar el trabajo actual según tipo de Administración. Hombres

HOMBRES	A través de un familiar directo	A través de un pariente	A través de amigos	A través de conocidos	Mirando anuncios de la prensa	Por el INEM	Preparando oposiciones	Enviando curriculum a las empresas o personalmente	No estaba buscando	Otros	No sabe/No contesta
Adm. P. Estatal	1.9%	2.2%	4.5%	2.1%	3.0%	1.6%	71.3%	9.0%	0.0%	3.8%	0.7%
Adm CC. AA.	7.9%	2.6%	3.3%	4.5%	1.2%	2.4%	61.0%	9.0%	0.6%	7.4%	0.0%
Administración Local	3.3%	0.8%	12.0%	4.2%	4.0%	10.6%	46.0%	5.3%	0.6%	11.9%	1.2%
Empresa e Instituciones Financieras Publicas	8.2%	2.7%	12.8%	3.8%	3.5%	5.2%	43.9%	8.3%	1.0%	8.0%	2.4%
Otras	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36.7%	30.0%	8.2%	0.0%	13.0%	0.0%
No contesta	15.3%	0.0%	12.4%	0.0%	24.9%	0.0%	41.1%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%

Fuente ECVT 2001

Tabla 8.10 Forma de encontrar el trabajo actual según tipo de Administración. Mujeres

MUJERES	A través de un familiar directo	A través de un pariente	A través de amigos	A través de conocidos	Mirando anuncios de la prensa	Por el INEM	Por una agencia de trabajo temporal	Preparando oposiciones	Enviando curriculum a las empresas o personalmente	No estaba buscando	Otros	No sabe/No contesta
Adm. P. Estatal	3.4%	2.1%	2.3%	4.2%	0.0%	4.8%	0.0%	61.4%	9.9%	2.9%	8.2%	0.9%
Adm CC. AA.	2.4%	2.4%	3.6%	2.3%	1.0%	6.4%	0.7%	57.5%	13.3%	1.5%	8.3%	0.6%
Administración Local	5.5%	3.8%	4.7%	4.8%	1.0%	19.2%	0.8%	33.9%	7.3%	3.3%	13.8%	1.7%
Empresa e Instituciones Financieras Publicas	20.1%	0.0%	5.9%	5.7%	0.0%	4.8%	5.1%	25.8%	13.8%	7.7%	6.3%	4.8%
Otras	0.0%	0.0%	66.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.9%	0.0%	0.0%	26.0%	0.0%
No contesta	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	34.1%	43.4%	0.0%	20.3%	0.0%

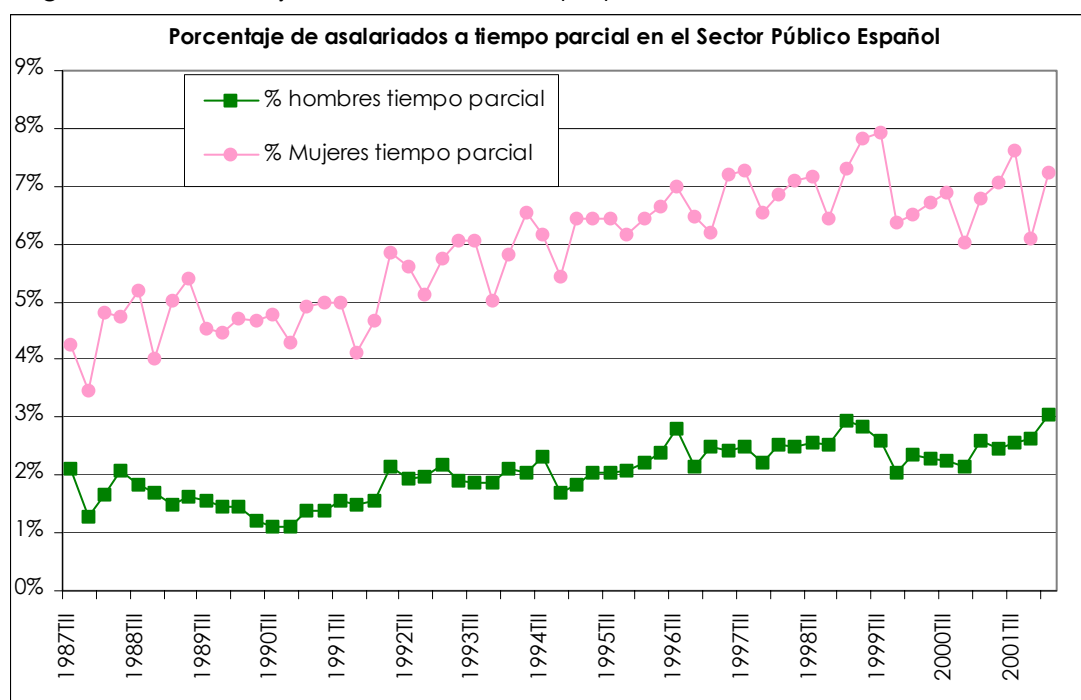
Fuente ECVT 2001

8.5. Tipo de jornada a tiempo completo o tiempo parcial

En lo relativo al uso de la **jornada a tiempo parcial**, para el período 1987-2001, según la EPA (figuras 8.4 y 8.5) destaca el hecho de que

- en el sector público, son las mujeres las que han venido utilizando cada vez en mayor medida los contratos a tiempo parcial, alcanzando porcentajes del orden del 8% del total de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas en el 2001. En el caso de los hombres el uso de esta modalidad de contratos a permanecido prácticamente estable a lo largo del tiempo en porcentajes en torno al 2,5% del total de hombres,

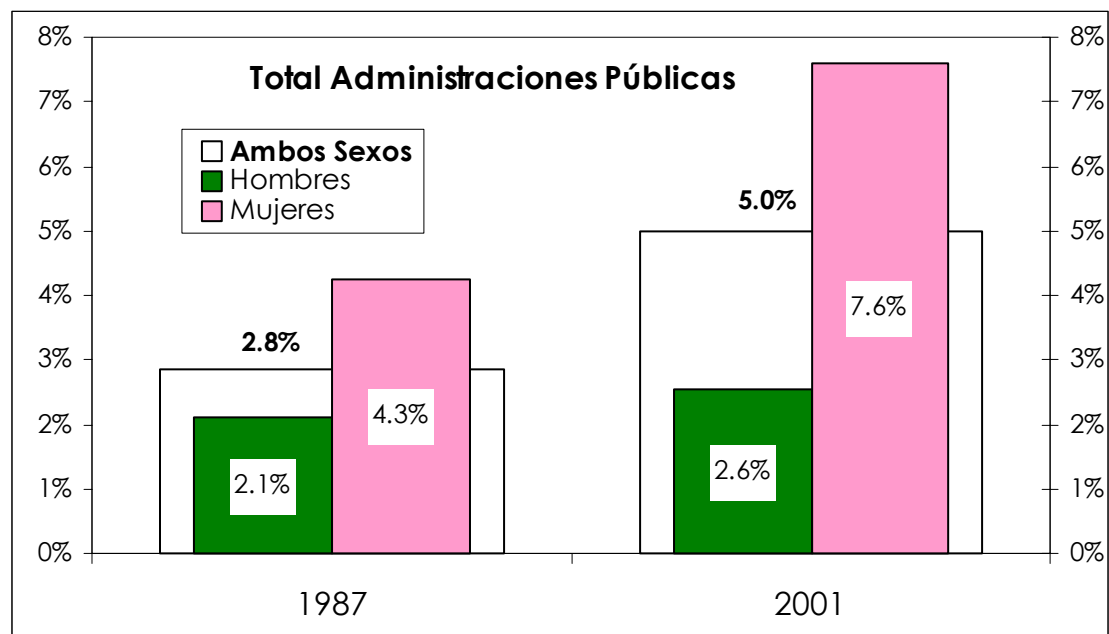
Figura 8.4. Porcentaje de efectivos a tiempo parcial en el Sector Público



Fuente: EPA

Las Tasas de cada sexo se calculan como el cociente (en porcentaje) entre los efectivos con jornada a tiempo Parcial y el total de efectivos en cada sexo.

Figura 8.5. Porcentaje de efectivos al servicio del sector público con jornada a Tiempo Parcial



Fuente EPA (nueva BASE). Los Datos de 1987 y 2001 corresponden al segundo Trimestre. Las Tasas de cada sexo se calculan como el cociente (en porcentaje) entre los efectivos con jornada a tiempo Parcial y el total de efectivos en cada sexo.

Para profundizar en el análisis del uso de los contratos con jornada a tiempo parcial, pasamos ahora a la explotación de los microdatos de la EPA (base antigua) por tipo de Administración en las tablas 8.11. y 8.12 De dicha tabla se desprende que en consonancia con los anteriores resultados, **el uso de la jornada a tiempo parcial es minoritario en todas las Administraciones, aunque en cualquier caso, son siempre las mujeres las que hacen un mayor uso de esta modalidad de contrato**

el 74% de los efectivos con jornada a tiempo parcial al servicio de las Administraciones públicas son mujeres. **Destaca en este punto la Administración Local, donde el 18% de las mujeres trabajan a tiempo parcial,** siendo en la Administración de la Seguridad Social y en la Administración Pública Estatal donde por el contrario se utilizan en menor proporción este tipo de contratos.

Cuando se analizan los motivos por los que se tiene un contrato a tiempo parcial se observa en la tabla 8.13. **que tanto entre los hombres como entre las mujeres con jornada a tiempo parcial, los mayores porcentajes se encuentran entre los que declaran que el motivo se encuentra en la propia tipología de la actividad que desarrolla.** En el caso de las mujeres aparece también como significativo el no haber encontrado trabajo a jornada completa, aunque la diferencia más importante con los hombres se encuentra que frente al 7,3% de las mujeres con contrato a tiempo parcial que declara que dicha situación se debe a obligaciones familiares, ningún hombre declara que sea éste el motivo de su situación de parcialidad.

Tabla 8.11. Porcentaje de efectivos con contrato a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo y tipo de Administración

		J. Completa	J. Parcial	Total	J. Completa	J. Parcial	Total
Adm. Estatal	Hombres	99.1%	0.9%	100.0%	66.3%	38.6%	65.9%
	Mujeres	97.2%	2.8%	100.0%	33.7%	61.4%	34.1%
	Ambos Sexos	98.4%	1.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	98.2%	1.8%	100.0%	29.9%	21.8%	29.7%
	Mujeres	97.3%	2.7%	100.0%	70.1%	78.2%	70.3%
	Ambos Sexos	97.5%	2.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	96.1%	3.9%	100.0%	41.0%	25.0%	40.0%
	Mujeres	92.2%	7.8%	100.0%	59.0%	75.0%	60.0%
	Ambos Sexos	93.7%	6.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Adm. Local	Hombres	96.4%	3.6%	100.0%	66.5%	24.8%	62.7%
	Mujeres	81.9%	18.1%	100.0%	33.5%	75.2%	37.3%
	Ambos Sexos	91.0%	9.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	98.6%	1.4%	100.0%	74.5%	38.1%	73.5%
	Mujeres	93.5%	6.5%	100.0%	25.5%	61.9%	26.5%
	Ambos Sexos	97.2%	2.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	98.4%	1.6%	100.0%	59.7%	100.0%	60.0%
	Mujeres	100.0%	0.0%	100.0%	40.3%	0.0%	40.0%
	Ambos Sexos	99.1%	0.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	97.5%	2.5%	100.0%	52.3%	26.2%	51.0%
	Mujeres	92.6%	7.4%	100.0%	47.7%	73.8%	49.0%
	Ambos Sexos	95.1%	4.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

Tabla 8.12. Importancia relativa de cada tipo de Administración en el uso de los contratos a tiempo parcial según sexo

		% Trabajadores Completa (A)	% Trabajadores J. Parcial (B)	% Trabajadores Total (C)	(B/C)
Hombres	Adm. Estatal	26.8%	9.5%	26.4%	0.36
	Adm. S.S	9.3%	6.5%	9.2%	0.71
	Adm. CC.AA.	27.5%	43.1%	27.9%	1.54
	Adm. Local	24.1%	34.0%	24.3%	1.40
	Empr./ I.F.Públicas	11.9%	6.7%	11.8%	0.57
	Otro Tipo	0.3%	0.2%	0.3%	0.61
	Total AA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00
Mujeres	Adm. Estatal	14.9%	5.4%	14.2%	0.38
	Adm. S.S	23.8%	8.3%	22.6%	0.37
	Adm. CC.AA.	43.3%	45.8%	43.5%	1.05
	Adm. Local	13.3%	36.6%	15.0%	2.44
	Empr./ I.F.Públicas	4.5%	3.9%	4.4%	0.87
	Otro Tipo	0.3%	0.0%	0.2%	0.00
	Total AA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00
Ambos Sexos	Adm. Estatal	21.2%	6.5%	20.4%	0.32
	Adm. S.S	16.2%	7.8%	15.8%	0.50
	Adm. CC.AA.	35.1%	45.1%	35.6%	1.27
	Adm. Local	18.9%	35.9%	19.8%	1.82
	Empr./ I.F.Públicas	8.4%	4.6%	8.2%	0.56
	Otro Tipo	0.3%	0.1%	0.3%	0.19
	Total AA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00

Fuente EPA (2001)

El cociente (B/C) indica la importancia relativa de cada Administración en cuanto al uso de los contratos a tiempo parcial

Tabla 8.13. Motivos de Tener un Contrato con jornada a tiempo parcial por sexos y tipo de Administración para la que se trabaja

		PARCIAL, DEBIDO A SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACIÓN	PARCIAL, DEBIDO A ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	PARCIAL, DEBIDO A OBLIGACIONES FAMILIARES	PARCIAL, DEBIDO A NO HABER ENCONTRADO TRABAJO JORNADA COMPLETA	PARCIAL, DEBIDO A NO QUERER UN TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	PARCIAL, DEBIDO AL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	PARCIAL, DEBIDO A OTRAS RAZONES	DESCONOCE EL MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	TOTAL PARCIAL
Hombres	Adm. Estatal	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%	40.0%	17.8%	23.1%	0.0%	100.0%
	Adm. S.S	0.0%	0.0%	0.0%	29.8%	0.0%	34.4%	35.9%	0.0%	100.0%
	Adm. CC.AA.	10.4%	0.0%	0.0%	8.4%	5.8%	58.6%	16.8%	0.0%	100.0%
	Adm. Local	10.7%	6.8%	0.0%	10.2%	3.1%	64.3%	5.0%	0.0%	100.0%
	Empr./ I.F.Públicas	5.6%	0.0%	0.0%	48.0%	6.9%	21.7%	17.9%	0.0%	100.0%
	Otro Tipo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total AA.PP		8.5%	2.3%	0.0%	14.0%	7.8%	52.7%	14.7%	0.0%	100.0%
Mujeres	Adm. Estatal	0.0%	0.0%	7.9%	5.0%	7.9%	70.1%	6.2%	2.9%	100.0%
	Adm. S.S	0.0%	0.0%	9.7%	33.4%	4.2%	43.5%	9.3%	0.0%	100.0%
	Adm. CC.AA.	2.6%	0.0%	7.0%	19.4%	6.4%	46.1%	17.1%	1.3%	100.0%
	Adm. Local	8.8%	0.0%	6.5%	24.9%	7.0%	46.3%	6.6%	0.0%	100.0%
	Empr./ I.F.Públicas	19.6%	0.0%	13.9%	5.6%	8.7%	38.3%	14.0%	0.0%	100.0%
	Otro Tipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AA.PP		5.2%	0.0%	7.3%	21.3%	6.6%	46.9%	11.9%	0.8%	100.0%
Ambos Sexos	Adm. Estatal	0.0%	0.0%	4.8%	10.4%	20.3%	49.9%	12.7%	1.8%	100.0%
	Adm. S.S	0.0%	0.0%	7.5%	32.6%	3.3%	41.5%	15.1%	0.0%	100.0%
	Adm. CC.AA.	4.6%	0.0%	5.2%	16.7%	6.2%	49.2%	17.0%	1.0%	100.0%
	Adm. Local	9.3%	1.7%	4.9%	21.2%	6.0%	50.7%	6.2%	0.0%	100.0%
	Empr./ I.F.Públicas	14.2%	0.0%	8.6%	21.8%	8.0%	32.0%	15.5%	0.0%	100.0%
	Otro Tipo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total AA.PP		6.1%	0.6%	5.4%	19.4%	6.9%	48.4%	12.6%	0.6%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

Para terminar con el análisis de la parcialidad en la jornada laboral de los efectivos al servicio de las Administraciones públicas mostramos en la tabla 8.14 la clasificación de los ocupados en el sector público con jornada a tiempo parcial. Dentro de la ocupación hay una situación especial que es el **subempleo por insuficiencia de horas**. Según la OIT existe subempleo por insuficiencia de horas cuando el ocupado desea trabajar más horas (en el mismo empleo, en otro empleo o encontrando un segundo empleo), está disponible para trabajar más horas, durante un periodo posterior determinado de acuerdo con la situación nacional, y ha trabajado, durante el periodo de referencia de la encuesta, un número efectivo de horas inferior a un cierto límite que se definirá en función de las circunstancias nacionales.

En la encuesta de la población activa se aplica la siguiente definición: son subempleados por insuficiencia de horas los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar durante las dos semanas siguientes a la de referencia (o que declaran que no están disponibles debido al periodo de preaviso) y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible secundario, son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal

En este sentido los trabajadores a tiempo parcial son potenciales candidatos a constituir una parte importante del subempleo en el sector público por insuficiencia de horas. Así, en la tabla 8.14 se muestra como **el 18% de los hombres y el 29% de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas con contrato a tiempo parcial pueden considerarse como ocupados subempleados por insuficiencia de horas**. Esto es, el 2% del total de las mujeres al servicio del sector público pueden considerarse como ocupados subempleados por insuficiencia de horas, mientras que este porcentaje se reduce hasta tan sólo el 0.45% en el caso de los hombres

Tabla 8.14. Clasificación de los ocupados en el sector público con jornada a tiempo parcial

		POBLACIÓN CONTADA APARTE QUE TRABAJA	OCUPADOS SUBEMPLEADOS POR INSUFICIENCIA DE HORAS	RESTO DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	TOTAL OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL
Hombres	Adm.Estatal	0%	9%	91%	100%
	Adm.S.S	0%	30%	70%	100%
	Adm.CC.AA.	0%	9%	91%	100%
	Adm.Local	3%	29%	69%	100%
	Empr./I.F.Públicas	0%	25%	75%	100%
	OtroTipo	0%	0%	100%	100%
	TotalAA.PP	1%	18%	81%	100%
Mujeres	Adm. Estatal	0%	15%	85%	100%
	Adm.S.S	0%	34%	66%	100%
	Adm.CC.AA.	0%	28%	72%	100%
	Adm.Local	0%	32%	68%	100%
	Empr./I.F.Públicas	0%	27%	73%	100%
	OtroTipo	-	-	-	-
	TotalAA.PP	0%	29%	71%	100%
Ambos Sexos	Adm. Estatal	0%	13%	87%	100%
	Adm.S.S	0%	33%	67%	100%
	Adm.CC.AA.	0%	23%	77%	100%
	Adm.Local	1%	31%	68%	100%
	Empr./I.F.Públicas	0%	26%	74%	100%
	OtroTipo	0%	0%	100%	100%
	TotalAA.PP	0%	26%	73%	100%

Fuente EPA 2001.

Población contada a parte: Los varones que cumplen el servicio militar obligatorio (o prestación social sustitutoria). No se les incluye entre los activos ni entre los inactivos

subempleados por insuficiencia de horas: ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar durante las dos semanas siguientes a la de referencia (o que declaran que no están disponibles debido al periodo de preaviso) y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible secundario, son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal

8.6. Tipo de Jornada continua y partida

Otro aspecto de la relación laboral que es susceptible de ser analizado haciendo uso del fichero de microdatos de la EPA se refiere al tipo de jornada continuada o partida que tienen los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

En las tablas 8.15 y 8.16 se muestra el porcentaje de hombres y mujeres de cada Administración según el tipo de jornada continuada o partida.

En general, la mayoría (81%) de efectivos del conjunto de Administraciones Públicas tiene jornada continuada, frente a sólo el 9% que tiene jornada partida. En este punto no existen diferencias significativas entre sexos, dependiendo más bien la jornada del tipo de Administración en la que se trabaje. La Administración con un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada continuada es la de la Administración de la Seguridad Social, mientras que (excluyendo el grupo residual *Otro tipo*) es en la de las Comunidades Autónomas, seguramente por el gran peso que tiene en esta la enseñanza, donde aparece el mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada partida¹⁸.

¹⁸ Para un análisis del tipo de jornada por grupos de edad y circunstancias familiares véase el apartado 3 de dedicaciones laborales de la parte II.2 de este informe

Tabla 8.15. porcentaje de efectivos con jornada continuada y partida por sexo y tipo de Administración

		CONTINUADA	PARTIDA	Total
Adm. Estatal	Hombres	86%	14%	100%
	Mujeres	86%	14%	100%
	Ambos Sexos	86%	14%	100%
Adm. S.S	Hombres	94%	6%	100%
	Mujeres	96%	4%	100%
	Ambos Sexos	95%	5%	100%
Adm. CC.AA.	Hombres	72%	28%	100%
	Mujeres	71%	29%	100%
	Ambos Sexos	71%	29%	100%
Adm. Local	Hombres	84%	16%	100%
	Mujeres	85%	15%	100%
	Ambos Sexos	84%	16%	100%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	82%	18%	100%
	Mujeres	86%	14%	100%
	Ambos Sexos	83%	17%	100%
Otro Tipo	Hombres	38%	62%	100%
	Mujeres	82%	18%	100%
	Ambos Sexos	55%	45%	100%
Total AA.PP	Hombres	82%	18%	100%
	Mujeres	81%	19%	100%
	Ambos Sexos	81%	19%	100%

Fuente: EPA (2001)

Tabla 8.16. Uso relativa de cada Administración de la jornada continua y partida

		Continuada (A)	Partida (B)	Total (C)	Continuada (A/C)	Partida(B/C)	Total (C/C)
Hombres	Adm.Estatal	27.9%	19.8%	26.4%	1.06	0.75	1.00
	Adm.S.S	10.5%	3.1%	9.1%	1.15	0.34	1.00
	Adm.CC.AA.	24.7%	43.1%	28.1%	0.88	1.53	1.00
	Adm.Local	24.9%	21.6%	24.3%	1.03	0.89	1.00
	Empr./I.F.Públicas	11.9%	11.3%	11.7%	1.01	0.96	1.00
	OtroTipo	0.2%	1.2%	0.4%	0.46	3.37	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00
Mujeres	Adm. Estatal	14.9%	10.6%	14.1%	1.06	0.75	1.00
	Adm.S.S	26.6%	4.9%	22.6%	1.18	0.22	1.00
	Adm.CC.AA.	37.9%	68.6%	43.6%	0.87	1.57	1.00
	Adm.Local	15.7%	12.5%	15.1%	1.04	0.83	1.00
	Empr./I.F.Públicas	4.7%	3.2%	4.4%	1.06	0.73	1.00
	OtroTipo	0.2%	0.2%	0.2%	1.00	1.00	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00
Ambos Sexos	Adm. Estatal	21.6%	15.3%	20.4%	1.06	0.75	1.00
	Adm.S.S	18.4%	4.0%	15.7%	1.17	0.25	1.00
	Adm.CC.AA.	31.1%	55.6%	35.7%	0.87	1.56	1.00
	Adm.Local	20.4%	17.1%	19.8%	1.03	0.87	1.00
	Empr./I.F.Públicas	8.3%	7.3%	8.1%	1.02	0.90	1.00
	OtroTipo	0.2%	0.7%	0.3%	0.67	2.46	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00

Fuente: EPA (2001)

La columna Total indica el porcentaje de efectivos en cada administración. Los ratios A/C y B/C son indicadores de la intensidad relativa en el uso de cada jornada en cada Administración

8.7. Trabajo en horarios nocturnos y en fines de semana

La información procedente de la EPA permite también conocer otras características de la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública. En particular es posible conocer si el entrevistado trabajó o no durante las cuatro últimas semanas anteriores a la entrevista en el domicilio, durante algún sábado, domingo al final de la tarde o alguna noche. La tabla 8.17 proporciona precisamente el porcentaje de efectivos de cada sexo y en cada Administración que contesta afirmativamente a cada una de esas cuestiones. Como se desprende de las cifras de esta tabla 8.17,

sólo el 3% de los efectivos al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas declara haber trabajado en el domicilio. Por el contrario, el porcentaje de efectivos que declara haber trabajado algún sábado, algún domingo, al final de la tarde o alguna noche se sitúan en el 30%, el 22%, el 21,8% y el 18 % respectivamente, si bien estos porcentajes son mayores en los hombres que en las mujeres que trabajan al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas.

En la tabla 8.18 se muestra la importancia de este tipo de jornadas en cada una de las Administraciones. En cuanto al trabajo en el domicilio es en la Administración de las Comunidades Autónomas donde más aparece este tipo de jornadas, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Siendo la Administración de la Seguridad Social donde en mayor medida aparecen las jornadas de sábado, domingo, final de la tarde (en este caso y para los hombres también en la Administración Pública Estatal) y por la noche.

Tabla 8.17. porcentaje de efectivos de cada Administración que declaran haber trabajado durante las cuatro últimas semanas, en alguna ocasión en el domicilio, algún sábado, domingo, al final de la tarde o alguna noche

		En el domicilio	Algún Sábado	Algún Domingo	Al final de la Tarde	Alguna Noche
Adm. Estatal	Hombres	0.7%	45.2%	35.5%	34.3%	32.2%
	Mujeres	0.5%	13.7%	6.3%	10.2%	5.8%
	Ambos Sexos	0.6%	34.5%	25.6%	26.1%	23.3%
Adm. S.S	Hombres	0.6%	52.1%	40.7%	33.5%	37.6%
	Mujeres	0.2%	56.9%	43.5%	37.2%	34.3%
	Ambos Sexos	0.3%	55.5%	42.7%	36.1%	35.3%
Adm. CC.AA.	Hombres	8.5%	13.5%	9.6%	13.6%	6.7%
	Mujeres	6.7%	13.2%	9.8%	11.4%	6.2%
	Ambos Sexos	7.4%	13.3%	9.7%	12.3%	6.4%
Adm. Local	Hombres	0.5%	37.5%	29.1%	24.4%	19.0%
	Mujeres	0.7%	19.2%	13.2%	14.8%	4.9%
	Ambos Sexos	0.6%	30.6%	23.2%	20.9%	13.7%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	0.6%	43.5%	26.4%	29.1%	19.6%
	Mujeres	1.3%	35.0%	15.4%	19.7%	8.8%
	Ambos Sexos	0.8%	41.2%	23.5%	26.6%	16.8%
Otro Tipo	Hombres	0.0%	26.5%	22.7%	48.3%	14.9%
	Mujeres	0.0%	17.7%	12.0%	0.0%	0.0%
	Ambos Sexos	0.0%	23.2%	18.6%	29.9%	9.2%
Total AA.PP	Hombres	2.8%	34.8%	26.1%	25.5%	20.8%
	Mujeres	3.2%	25.0%	17.7%	17.9%	12.4%
	Ambos Sexos	3.0%	30.0%	22.0%	21.8%	16.7%

Fuente: EPA (2001)

Las casillas muestran el porcentaje de efectivos que contesta afirmativamente en relación al total de efectivos de cada sexo y Administración

Tabla 8.18. Participación de los hombres y mujeres de cada Administración en el trabajo en el domicilio, algún sábado, algún domingo, al final de la tarde o alguna noche.

		En el domicilio (A)	Algún Sábado (A)	Algún Domingo (A)	Al final de la Tarde (A)	Alguna Noche (A)	En el domicilio (B)	Algún Sábado (B)	Algún Domingo (A)	Al final de la Tarde (B)	Alguna Noche (B)
Hombres	Adm.Estatal	6.2%	34.3%	36.0%	35.6%	40.9%	0.24	1.30	1.36	1.35	1.55
	Adm.S.S	2.1%	13.7%	14.3%	12.0%	16.5%	0.23	1.50	1.56	1.32	1.81
	Adm.CC.AA.	84.5%	10.9%	10.4%	15.0%	9.1%	3.03	0.39	0.37	0.53	0.32
	Adm.Local	4.6%	26.2%	27.1%	23.3%	22.2%	0.19	1.08	1.12	0.96	0.91
	Empr./I.F.Públicas	2.5%	14.7%	11.9%	13.4%	11.1%	0.22	1.25	1.01	1.14	0.94
	OtroTipo	0.0%	0.3%	0.3%	0.7%	0.3%	0.00	0.76	0.87	1.90	0.72
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Mujeres	Adm.Estatal	2.2%	7.7%	5.0%	8.0%	6.6%	0.15	0.55	0.36	0.57	0.47
	Adm.S.S	1.1%	51.4%	55.6%	46.9%	62.5%	0.05	2.28	2.46	2.07	2.76
	Adm.CC.AA.	91.7%	23.0%	24.1%	27.8%	21.9%	2.11	0.53	0.55	0.64	0.50
	Adm.Local	3.3%	11.6%	11.3%	12.5%	6.0%	0.22	0.77	0.75	0.83	0.40
	Empr./I.F.Públicas	1.8%	6.1%	3.8%	4.8%	3.1%	0.40	1.40	0.87	1.10	0.71
	OtroTipo	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.00	0.71	0.68	0.00	0.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ambos Sexos	Adm.Estatal	4.1%	23.5%	23.8%	24.5%	28.4%	0.20	1.15	1.17	1.20	1.39
	Adm.S.S	1.6%	29.1%	30.5%	26.1%	33.2%	0.10	1.85	1.94	1.66	2.11
	Adm.CC.AA.	88.2%	15.8%	15.8%	20.1%	13.7%	2.48	0.44	0.44	0.56	0.38
	Adm.Local	3.9%	20.2%	20.9%	19.0%	16.3%	0.20	1.02	1.06	0.96	0.82
	Empr./I.F.Públicas	2.1%	11.2%	8.7%	10.0%	8.2%	0.26	1.37	1.07	1.22	1.00
	OtroTipo	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%	0.00	0.77	0.85	1.37	0.55
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Fuente: EPA (2001)

(B) se define como la participación relativa de cada administración: (A)/participación de cada Administración en el total de efectivos.

8.8. Trabajo en sistema de turnos

Para completar el análisis del tipo de jornada de los efectivos al servicio de las Administraciones públicas, mostramos en la tabla 8.19 el porcentaje de hombres y mujeres al servicio de cada Administración que trabaja en un equipo con un sistema de turnos.

Para el conjunto de Administraciones Públicas el 25% de sus efectivos trabaja en un sistema de turnos.
--

La tabla, 8.20 revela que dicho **sistema de turnos es especialmente importante en el caso de la Administración de la Seguridad Social (tanto en hombres como en mujeres, y también en los hombres que trabajan en las empresas e instituciones financieras públicas.**

En cuanto al tipo de turno en el que se trabaja, la tabla 8.21 muestra que **la mayoría de efectivos que trabajan en un sistema de turnos, lo hacen en un turno fijo, o trabajando en turnos de mañana, tarde y noche los 7 días de la semana.**

Tabla 8.19. Porcentaje de efectivos que trabajan en un equipo con sistema de turnos según sexo y tipo de Administración.

¿TRABAJA EN UN EQUIPO CON UN SISTEMA DE TURNOS?

		NO	SI	TOTAL
Adm. Estatal	Hombres	66.9%	33.1%	100.0%
	Mujeres	87.8%	12.2%	100.0%
	Ambos Sexos	74.0%	26.0%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	59.4%	40.6%	100.0%
	Mujeres	44.6%	55.4%	100.0%
	Ambos Sexos	49.0%	51.0%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	90.3%	9.7%	100.0%
	Mujeres	87.5%	12.5%	100.0%
	Ambos Sexos	88.6%	11.4%	100.0%
Adm. Local	Hombres	73.2%	26.8%	100.0%
	Mujeres	84.6%	15.4%	100.0%
	Ambos Sexos	77.4%	22.6%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	58.3%	41.7%	100.0%
	Mujeres	77.5%	22.5%	100.0%
	Ambos Sexos	63.4%	36.6%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	85.1%	14.9%	100.0%
	Mujeres	94.9%	5.1%	100.0%
	Ambos Sexos	88.8%	11.2%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	73.3%	26.7%	100.0%
	Mujeres	77.0%	23.0%	100.0%
	Ambos Sexos	75.1%	24.9%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

Tabla 8.20. Participación de los hombres y mujeres de cada Administración en el trabajo por turnos.

		NO (A)	SI (B)	Total (C)	NO (A/C)	SI (B/C)	Total (C/C)
Hombres	Adm.Estatal	24.1%	32.8%	26.4%	0.91	1.24	1.00
	Adm.S.S	7.4%	13.9%	9.1%	0.81	1.52	1.00
	Adm.CC.AA.	34.6%	10.2%	28.1%	1.23	0.37	1.00
	Adm.Local	24.2%	24.4%	24.3%	1.00	1.01	1.00
	Empr./I.F.Públicas	9.3%	18.4%	11.7%	0.80	1.56	1.00
	OtroTipo	0.4%	0.2%	0.4%	1.16	0.56	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00
Mujeres	Adm. Estatal	16.1%	7.5%	14.1%	1.14	0.53	1.00
	Adm.S.S	13.1%	54.3%	22.6%	0.58	2.41	1.00
	Adm.CC.AA.	49.5%	23.7%	43.6%	1.14	0.54	1.00
	Adm.Local	16.6%	10.1%	15.1%	1.10	0.67	1.00
	Empr./I.F.Públicas	4.4%	4.3%	4.4%	1.01	0.98	1.00
	OtroTipo	0.3%	0.1%	0.2%	1.23	0.22	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00
Ambos Sexos	Adm. Estatal	20.1%	21.3%	20.4%	0.98	1.05	1.00
	Adm.S.S	10.3%	32.2%	15.7%	0.65	2.05	1.00
	Adm.CC.AA.	42.0%	16.4%	35.7%	1.18	0.46	1.00
	Adm.Local	20.4%	18.0%	19.8%	1.03	0.91	1.00
	Empr./I.F.Públicas	6.9%	12.0%	8.1%	0.84	1.47	1.00
	OtroTipo	0.3%	0.1%	0.3%	1.18	0.45	1.00
	TotalAA.PP	100.0%	100.0%	100.0%	1.00	1.00	1.00

Fuente EPA (2001)

TOTAL(C): indica la participación de cada Administración en el total de efectivos

Tabla 8.21. Tipo de turno en el que trabajan los efectivos al servicio de cada tipo de Administración

		SÍ Y ESTA ASIGNADO A UN TURNO FIJO	SÍ DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA	SÍ DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE DE LUNES A VIERNES	SÍ DE MAÑANA Y TARDE DE LUNES A VIERNES	SÍ DE DÍA Y DE NOCHE DE LUNES A VIERNES	SÍ OTRO TIPO DE TURNOS	TOTAL POR TURNOS
Adm. Estatal	Hombres	20.6%	40.8%	2.0%	2.5%	0.2%	33.9%	100.0%
	Mujeres	63.4%	13.7%	0.0%	5.6%	0.0%	17.3%	100.0%
	Ambos Sexos	27.4%	36.5%	1.7%	3.0%	0.2%	31.3%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	29.0%	44.8%	0.3%	1.7%	0.0%	24.2%	100.0%
	Mujeres	29.1%	38.5%	1.6%	5.2%	0.5%	25.0%	100.0%
	Ambos Sexos	29.1%	40.0%	1.3%	4.4%	0.4%	24.8%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	24.4%	32.8%	1.3%	11.4%	0.0%	30.1%	100.0%
	Mujeres	37.1%	33.9%	2.4%	6.3%	0.3%	20.1%	100.0%
	Ambos Sexos	32.7%	33.5%	2.0%	8.0%	0.2%	23.5%	100.0%
Adm. Local	Hombres	23.1%	37.9%	0.8%	5.1%	1.7%	31.5%	100.0%
	Mujeres	40.9%	23.5%	0.4%	5.8%	0.7%	28.7%	100.0%
	Ambos Sexos	27.7%	34.2%	0.7%	5.2%	1.4%	30.7%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	40.7%	22.2%	1.9%	11.1%	1.0%	23.1%	100.0%
	Mujeres	53.2%	16.1%	0.0%	2.8%	0.0%	27.9%	100.0%
	Ambos Sexos	42.7%	21.2%	1.6%	9.8%	0.9%	23.9%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	0.0%	23.4%	0.0%	0.0%	0.0%	76.6%	100.0%
	Mujeres	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	0.0%	19.3%	0.0%	17.5%	0.0%	63.2%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	26.4%	36.4%	1.4%	5.5%	0.7%	29.7%	100.0%
	Mujeres	35.8%	33.1%	1.5%	5.5%	0.4%	23.7%	100.0%
	Ambos Sexos	30.7%	34.9%	1.4%	5.5%	0.6%	27.0%	100.0%

Fuente: EPA (2001)

Los porcentajes se calculan sobre el total de efectivos de cada sexo que declara trabajar en un equipo con sistema de turnos

8.9. Número medio de horas trabajadas

Pasamos a continuación al análisis del número de horas dedicado al trabajo habitualmente, utilizando para ello también la información procedente de la EPA (2001).

En la tabla 8.21 se muestra el número medio y modal de horas trabajadas habitualmente a la semana por los hombres y mujeres al servicio de cada tipo de Administración. Los resultados de dicha tabla revelan que

en promedio las mujeres trabajan de forma habitual dos horas menos a la semana que los hombres en la Administración Pública, tanto cuando se analiza el número medio como el modal de horas trabajadas. Estas diferencias entre sexos no se mantienen en todas las Administraciones, así, aunque en número medio de horas trabajadas es ligeramente inferior en las mujeres en todas las Administraciones, cuando atendemos a la moda (valor más repetido en la muestra), desaparecen las diferencias entre los hombres y las mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social y en las Empresas e Instituciones financieras Públicas (ambos sexos trabajan como valor modal 40 horas a la semana) y en la Administración de las Comunidades Autónomas (ambos sexos trabajan como valor modal 38 horas a la semana en esta Administración).

El hecho de que existan diferencias entre sexos, y sobre todo en la Administración Local (donde las mujeres trabajan en media 4 horas menos a la semana que los hombres), puede estar explicado por las diferentes intensidades con las que se usan los contratos a tiempo parcial. Así en la tabla 8.22 se muestra el número medio y modal de horas trabajadas a la semana entre los trabajadores y trabajadoras con contrato de jornada a tiempo completo. Comparando esta tabla con la anterior se aprecia como las diferencias entre el número de horas media de trabajo habitual a la semana entre hombres y mujeres se reduce significativamente en el caso de la Administración Local. A pesar de ello, y aun considerando exclusivamente los

efectivos a jornada completa, hay que concluir que en promedio, las mujeres al servicio de la Administración Pública (sólo con la excepción de las empleadas en empresas e instituciones financieras públicas), trabajan en promedio una hora menos a la semana, cantidad que no es significativa y que se reduce significativamente cuando se analiza el número modal de horas trabajadas en las Administraciones de la Seguridad Social, Autonómica y las empresas e Inst. Financieras Públicas (en el resto de Administraciones persiste una diferencia de dos horas en el valor modal de horas trabajadas habitualmente a la semana)¹⁹.

Estas diferencias entre sexos parecen desaparecer cuando se analiza el número de horas trabajadas por los efectivos con contrato a jornada parcial, si bien en este caso aparece ahora una diferencia significativa en el número medio de horas trabajadas por las mujeres a tiempo parcial empleadas en la Administración de la Seguridad Social (que trabajan en media 5 horas más a la semana que los hombres en su misma Administración)

¹⁹ Para un análisis del número de horas según la situación familiar del trabajador véase el apartado 3 de la parte II.2 de este estudio. En cualquier caso, esa escasa diferencia entre las horas trabajadas por las mujeres y los hombres no se ve compensada por un reparto más equitativo de las tareas del hogar. Recordemos en este sentido los resultados del apartado 6.3 sobre el número medio de horas dedicadas al cuidado de hijos a la semana, mucho mayor en las mujeres (42 horas) que en los hombres (26 horas), siendo además el número de hombres al servicio del sector público que declara que se dedica al cuidado de hijos aproximadamente la mitad que el de sus compañeras (siempre según cifras del PHOGUE).

Tabla 8.22. Número medio y modal de horas semanales que dedica al trabajo habitualmente. Total efectivos

	Media			Moda		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Adm. Estatal	39	37	38	40	38	38
Adm. S.S	39	38	38	40	40	40
Adm. CC.AA.	36	35	35	38	38	38
Adm. Local	38	34	36	40	38	40
Empr./ I.F.Públicas	39	38	39	40	40	40
Otro Tipo	42	37	40	40	35	40
Total AA.PP	38	36	37	40	38	40

Fuente: EPA (2001)

Tabla 8.23. Número medio y modal de horas semanales que dedica al trabajo habitualmente. Efectivos con jornada completa

	Media			Moda		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Adm. Estatal	39	37	38	40	38	38
Adm. S.S	39	38	39	40	40	40
Adm. CC.AA.	37	36	36	38	38	38
Adm. Local	39	38	38	40	38	40
Empr./ I.F.Públicas	39	39	39	40	40	40
Otro Tipo	42	37	40	40	35	40
Total AA.PP	38	37	38	40	38	40

Fuente: EPA (2001)

Tabla 8.24. Número medio y modal de horas semanales que dedica al trabajo habitualmente. Efectivos con jornada a tiempo parcial

	Media			Moda		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Adm. Estatal	16	16	16	24	10	10
Adm. S.S	15	20	19	20	20	20
Adm. CC.AA.	19	18	18	20	20	20
Adm. Local	18	18	18	20	20	20
Empr./ I.F.Públicas	18	16	17	20	10	20
Otro Tipo	25	.	25	25	.	25
Total AA.PP	18	18	18	20	20	20

Fuente: EPA (2001)

8.10. Ausencias y Absentismo Laboral

La EPA permite realizar no sólo un análisis del número medio de horas de trabajo a la semana, sino que también permite realizar un análisis de las diferencias de cada individuo entre el número de horas de trabajo habitual y el número de horas efectivas trabajadas en la semana anterior a la encuesta.

En la tabla 8.24 se muestra el porcentaje de efectivos de cada Administración que declara haber trabajado un número mayor, menor o igual de horas que la jornada habitual de la semana.

En general, para el conjunto de efectivos al servicio de todas la Administraciones Públicas, el porcentaje tanto de hombres como de mujeres que declara haber trabajado más de lo habitual es muy escaso (2% en los hombres y 1% en el caso de las mujeres); mientras que un 23% de los efectivos (21% de los hombres y 25% de las mujeres) declara haber trabajado menos de lo habitual.

Antes de profundizar en los motivos que justifican esa reducción en la jornada habitual, mostramos en la tabla 8.25 el número medio y modal de horas semanales de ausencia (18 horas y 8 horas respectivamente), sin que se aprecien diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Esta ausencia de diferencias significativas entre sexos se corrobora en la información de la tabla 8.26 y la figura 8.6, donde se muestra la distribución de frecuencias del número de horas de ausencia al trabajo respecto a la jornada semanal habitual. El análisis de dichas frecuencias parecen indicar que **las ausencias al trabajo que se producen en la Administración Pública son mayoritariamente de uno o dos días o de una semana completa.**

En el análisis del número de horas de ausencia al trabajo se corre el peligro de interpretar dichas ausencias con el absentismo laboral. Si entendemos por absentismo laboral como la abstención deliberada de acudir al trabajo hay que tener presente que **la gran mayoría de horas que se han faltado al trabajo en la Administración Pública no pueden calificarse como de absentismo laboral.**

En la tabla 8.27 se muestran los distintos motivos reflejados en la EPA para haber trabajado un menos número de horas de lo habitual durante la última semana. De esta tabla se deduce que

el principal motivo para la disminución del número de horas trabajadas son fundamentalmente las vacaciones (62%) y los días de fiesta (18%), siendo el tercer motivo por importancia la enfermedad o accidente (11%). Cabe mencionar que en este último motivo el porcentaje es ligeramente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Lo mismo ocurre con los permisos de maternidad o paternidad (3% en las mujeres frente al 0% de los hombres)

Tabla 8.24. Diferencia entre el número de horas trabajadas la última semana y la jornada habitual

		Trabajan más horas de lo habitual	Trabajan el mismo número de horas de lo habitual	Trabajan menos horas de lo habitual	Total Trabajadores
Hombres	Adm. Estatal	1.8%	78.3%	19.9%	100.0%
	Adm.S.S	3.5%	76.4%	20.1%	100.0%
	Adm.CC.AA.	2.0%	75.3%	22.7%	100.0%
	Adm.Local	1.7%	78.8%	19.4%	100.0%
	Empr./I.F.Públicas	1.2%	77.1%	21.7%	100.0%
	OtroTipo	0.0%	80.9%	19.1%	100.0%
	TotalAA.PP	1.9%	77.3%	20.8%	100.0%
Mujeres	Adm. Estatal	1.0%	73.0%	26.0%	100.0%
	Adm.S.S	1.4%	78.2%	20.4%	100.0%
	Adm.CC.AA.	0.6%	71.5%	27.8%	100.0%
	Adm.Local	1.7%	76.3%	22.0%	100.0%
	Empr./I.F.Públicas	0.3%	76.5%	23.3%	100.0%
	OtroTipo	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	TotalAA.PP	1.0%	74.3%	24.7%	100.0%
Ambos Sexos	Adm. Estatal	1.5%	76.5%	22.0%	100.0%
	Adm.S.S	2.0%	77.7%	20.3%	100.0%
	Adm.CC.AA.	1.2%	73.1%	25.8%	100.0%
	Adm.Local	1.7%	77.9%	20.4%	100.0%
	Empr./I.F.Públicas	1.0%	77.0%	22.1%	100.0%
	OtroTipo	0.0%	88.5%	11.5%	100.0%
	TotalAA.PP	1.5%	75.8%	22.7%	100.0%

Fuente: INE.

Tabla 8.25. Número medio y modal de horas semanales de ausencia al trabajo durante la última semana

	Media			Moda		
	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos
Adm. Estatal	20	19	20	8	8	8
Adm. S.S	16	19	18	8	8	8
Adm. CC.AA.	19	20	19	8	8	8
Adm. Local	16	15	16	7	8	7
Empr./ I.F.Públicas	16	19	17	8	8	8
Otro Tipo	24	.	24	20	.	20
Total AA.PP	18	19	18	8	8	8

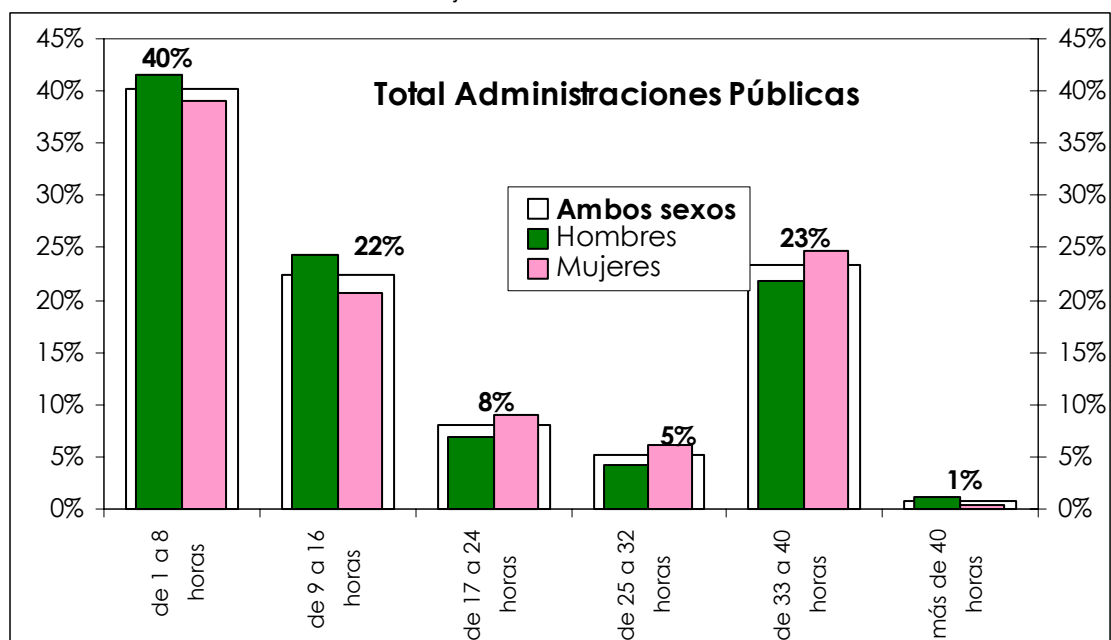
Fuente INE (2001)

Tabla 8.26. Distribución de frecuencias del número de horas semanales de ausencia al trabajo en la última semana

		de 1 a 8 horas	de 9 a 16 horas	de 17 a 24 horas	de 25 a 32 horas	de 33 a 40 horas	más de 40 horas	Total
Hombres	Adm.General	32%	26%	10%	4%	25%	2%	100%
	Adm.S.S	58%	15%	5%	1%	20%	1%	100%
	Adm.CC.AA.	37%	24%	6%	9%	24%	1%	100%
	Adm.Local	50%	23%	5%	1%	19%	1%	100%
	Empr./I.F.Públicas	47%	31%	5%	0%	17%	1%	100%
	OtroTipo	0%	0%	59%	41%	0%	0%	100%
	TotalAA.PP	42%	24%	7%	4%	22%	1%	100%
Mujeres	Adm.General	30%	23%	22%	3%	22%	0%	100%
	Adm.S.S	43%	20%	6%	1%	30%	1%	100%
	Adm.CC.AA.	36%	20%	7%	10%	26%	0%	100%
	Adm.Local	53%	22%	5%	3%	16%	0%	100%
	Empr./I.F.Públicas	41%	22%	10%	1%	27%	0%	100%
	OtroTipo	-	-	-	-	-	-	-
	TotalAA.PP	39%	21%	9%	6%	25%	0%	100%
Ambos Sexos	Adm.General	31%	25%	15%	4%	24%	1%	100%
	Adm.S.S	47%	18%	6%	1%	27%	1%	100%
	Adm.CC.AA.	36%	21%	7%	10%	25%	1%	100%
	Adm.Local	51%	23%	5%	2%	18%	1%	100%
	Empr./I.F.Públicas	45%	28%	6%	1%	19%	0%	100%
	OtroTipo	0%	0%	59%	41%	0%	0%	100%
	TotalAA.PP	40%	22%	8%	5%	23%	1%	100%

Fuente EPA (2001)

Figura 8.6. Distribución de frecuencias del número de horas semanales de ausencia al trabajo en la última semana



Fuente: EPA (2001).

Tabla 8.27. Motivos que justifican la ausencia al trabajo en la semana anterior. (continua...)

		Por Conflicto Laboral	Por Regulación de Empleo	Por Paro Parcial por razones Técnicas o Económicas	Por Comienzo o Cambio de Empleo	Por Fin de Empleo sin encontrar uno nuevo	Por enfermedad, accidente	Por Permiso de Maternidad o Paternidad
Hombres	Adm.Estatal	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
	Adm.S.S	1%	0%	0%	1%	0%	10%	0%
	Adm.CC.AA.	0%	0%	0%	1%	0%	7%	0%
	Adm.Local	0%	0%	0%	0%	0%	13%	0%
	Empr./I.F.Públicas	0%	0%	1%	0%	0%	10%	0%
	OtroTipo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	TotalAA.PP	0%	0%	0%	1%	0%	9%	0%
Mujeres	Adm. Estatal	0%	0%	0%	1%	0%	9%	2%
	Adm.S.S	0%	0%	0%	2%	0%	17%	3%
	Adm.CC.AA.	0%	0%	0%	0%	0%	13%	4%
	Adm.Local	0%	0%	0%	2%	1%	11%	2%
	Empr./I.F.Públicas	0%	0%	0%	0%	0%	8%	2%
	OtroTipo	-	-	-	-	-	-	-
	TotalAA.PP	0%	0%	0%	1%	0%	13%	3%
Ambos Sexos	Adm. Estatal	0%	0%	0%	0%	0%	8%	1%
	Adm.S.S	1%	0%	0%	2%	0%	15%	2%
	Adm.CC.AA.	0%	0%	0%	1%	0%	11%	2%
	Adm.Local	0%	0%	0%	1%	1%	12%	1%
	Empr./I.F.Públicas	0%	0%	1%	0%	0%	10%	1%
	OtroTipo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	TotalAA.PP	0%	0%	0%	1%	0%	11%	2%

Fuente: EPA (2001)

Porcentajes sobre el total de efectivos que durante la última semana han trabajado menos horas de lo habitual

(... Tabla 8.27). Motivos que justifican la ausencia al trabajo en la semana anterior.

		Por días de Fiesta	Por Vacaciones o Permiso	Por Razones Personales o Responsabilidades Familiares	Por Jornada de Verano o Similar	Por Asistencia a Cursos de Formación	Por Representación Sindical	Por Otras Causas No Especificadas Anteriormente	Total Menos Horas
Hombres	Adm.Estatal	19%	65%	0%	2%	1%	0%	5%	100%
	Adm.S.S	8%	76%	1%	0%	0%	1%	2%	100%
	Adm.CC.AA.	26%	59%	0%	6%	1%	0%	0%	100%
	Adm.Local	12%	68%	0%	4%	1%	0%	1%	100%
	Empr./I.F.Públicas	13%	74%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
	OtroTipo	41%	0%	0%	59%	0%	0%	0%	100%
	TotalAA.PP	18%	66%	0%	3%	1%	0%	2%	100%
Mujeres	Adm.Estatal	18%	68%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
	Adm.S.S	12%	59%	0%	3%	0%	0%	3%	100%
	Adm.CC.AA.	22%	54%	1%	4%	0%	0%	1%	100%
	Adm.Local	10%	66%	2%	4%	0%	0%	1%	100%
	Empr./I.F.Públicas	17%	67%	3%	2%	0%	0%	0%	100%
	OtroTipo	-	-	-	-	-	-	-	-
	TotalAA.PP	18%	59%	1%	3%	0%	0%	1%	100%
Ambos Sexos	Adm.Estatal	19%	66%	0%	1%	1%	0%	3%	100%
	Adm.S.S	10%	64%	0%	2%	0%	0%	3%	100%
	Adm.CC.AA.	24%	56%	0%	4%	0%	0%	1%	100%
	Adm.Local	11%	67%	1%	4%	1%	0%	1%	100%
	Empr./I.F.Públicas	14%	72%	1%	1%	1%	0%	0%	100%
	OtroTipo	41%	0%	0%	59%	0%	0%	0%	100%
	TotalAA.PP	18%	62%	1%	3%	1%	0%	1%	100%

Fuente: EPA (2001)

Porcentajes sobre el total de efectivos que durante la última semana han trabajado menos horas de lo habitual

8.11. Segundo empleo

Terminamos este apartado dedicado al análisis de la relación laboral con la Administración con el análisis del segundo empleo. En la tabla 8.28 mostramos **el porcentaje de trabajadores y trabajadoras al servicio de las distintas Administraciones Públicas que tienen un segundo empleo. Dichos porcentajes son muy reducidos, entorno al 3% (a excepción del caso de los hombres al servicio de la Administración de la Seguridad Social, el 14% de los cuales declara tener un segundo empleo).** En cualquier caso, y pese a que el subempleo por insuficiencia de horas repercutía más sobre las mujeres que sobre los hombres, tal y como se vio en el apartado 8.5, **los porcentajes de hombres con un segundo empleo son ligeramente superiores al de las mujeres en todas las Administraciones.** En cuanto a las características de dicho segundo empleo, la tabla 8.29 muestra que en **su inmensa mayoría es de carácter regular.**

Con el objeto de profundizar en las causas de tener un segundo empleo en la tabla 8.30 se muestra que en realidad, el porcentaje de efectivos al servicio de la Administración Pública que desearía trabajar más hora es muy poco significativo (el 2%, sin que haya diferencias significativas entre sexos a excepción de la Administración Local). Por otra parte, la tabla 8.31 muestra **el porcentaje de efectivos al servicio de la Administración Pública que está buscando otro empleo, situándose dicho porcentaje en valores cercanos al 3%** (ligeramente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres), siendo el principal motivo por el que se está buscando otro empleo o situación la inseguridad en el empleo actual (sobre todo en el caso de las mujeres), seguido del deseo de encontrar un empleo más adaptado a su formación.

Insistimos sin embargo que **el porcentaje que busca o tiene otro empleo, o desea trabajar más horas es muy reducido dentro de la Administración**

Tabla 8.28. Porcentaje de efectivos al servicio de cada Administración que tiene otro u otros empleos

		SI	NO	Total
Adm. Estatal	Hombres	2.13%	97.87%	100.00%
	Mujeres	0.48%	99.52%	100.00%
	Ambos Sexos	1.57%	98.43%	100.00%
Adm. S.S	Hombres	13.66%	86.34%	100.00%
	Mujeres	1.76%	98.24%	100.00%
	Ambos Sexos	5.30%	94.70%	100.00%
Adm. CC.AA.	Hombres	5.24%	94.76%	100.00%
	Mujeres	1.03%	98.97%	100.00%
	Ambos Sexos	2.71%	97.29%	100.00%
Adm. Local	Hombres	3.25%	96.75%	100.00%
	Mujeres	2.44%	97.56%	100.00%
	Ambos Sexos	2.95%	97.05%	100.00%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	2.39%	97.61%	100.00%
	Mujeres	0.55%	99.45%	100.00%
	Ambos Sexos	1.90%	98.10%	100.00%
Otro Tipo	Hombres	7.81%	92.19%	100.00%
	Mujeres	7.24%	92.76%	100.00%
	Ambos Sexos	7.58%	92.42%	100.00%
Total AA.PP	Hombres	4.38%	95.62%	100.00%
	Mujeres	1.32%	98.68%	100.00%
	Ambos Sexos	2.88%	97.12%	100.00%

Fuente EPA (2001)

Tabla 8.29. ¿Cómo es su segundo empleo ¿regular, ocasional o estacional?

		REGULAR	OCASIONAL	ESTACIONAL	TOTAL
Adm. Estatal	Hombres	92.5%	6.4%	1.1%	100.0%
	Mujeres	81.8%	18.2%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	91.4%	7.6%	0.9%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	96.9%	3.1%	0.0%	100.0%
	Mujeres	92.3%	7.7%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	95.8%	4.2%	0.0%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	90.5%	8.4%	1.1%	100.0%
	Mujeres	91.3%	6.6%	2.2%	100.0%
	Ambos Sexos	90.7%	8.0%	1.3%	100.0%
Adm. Local	Hombres	89.8%	10.2%	0.0%	100.0%
	Mujeres	77.5%	19.1%	3.4%	100.0%
	Ambos Sexos	86.0%	12.9%	1.0%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	81.0%	19.0%	0.0%	100.0%
	Mujeres	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	82.5%	17.5%	0.0%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Mujeres	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Ambos Sexos	38.2%	0.0%	61.8%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	91.3%	7.6%	1.1%	100.0%
	Mujeres	87.6%	10.8%	1.7%	100.0%
	Ambos Sexos	90.5%	8.3%	1.2%	100.0%

Fuente EPA (2001)

Tabla 8.30. Porcentaje de efectivos en cada Administración Pública que desearía trabajar más horas

		SI	NO	TOTAL
Adm. Estatal	Hombres	0.8%	99.2%	100.0%
	Mujeres	1.3%	98.7%	100.0%
	Ambos Sexos	0.9%	99.1%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	1.4%	98.6%	100.0%
	Mujeres	1.4%	98.6%	100.0%
	Ambos Sexos	1.4%	98.6%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	1.2%	98.8%	100.0%
	Mujeres	2.7%	97.3%	100.0%
	Ambos Sexos	2.1%	97.9%	100.0%
Adm. Local	Hombres	2.4%	97.6%	100.0%
	Mujeres	6.5%	93.5%	100.0%
	Ambos Sexos	3.9%	96.1%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	0.8%	99.2%	100.0%
	Mujeres	3.1%	96.9%	100.0%
	Ambos Sexos	1.4%	98.6%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	0.0%	100.0%	100.0%
	Mujeres	0.0%	100.0%	100.0%
	Ambos Sexos	0.0%	100.0%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	1.3%	98.7%	100.0%
	Mujeres	2.8%	97.2%	100.0%
	Ambos Sexos	2.0%	98.0%	100.0%

EPA (2001)

Tabla 8.31. Porcentaje de efectivos en cada Administración Pública que está buscando otro empleo o situación y sus motivos

		Principal Motivo por el que busca otro empleo (B)									
		SI (A)	Por desear un empleo más adaptado a su formación	Por la inseguridad del empleo actual	Para complementar el empleo actual	Porque desea un trabajo con mayor horario	Porque desea un trabajo con mayores ingresos por hora	Para mejorar las condiciones del empleo actual	Por considerar su actividad actual como provisional	Por otras causas	Total Si Buscan otro empleo
Adm. Estatal	Hombres	1.6%	13.1%	38.4%	7.3%	5.2%	4.1%	8.8%	3.8%	19.3%	100.0%
	Mujeres	2.5%	31.9%	37.9%	8.2%	4.2%	15.2%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
	A.Sexos	1.9%	21.5%	38.2%	7.7%	4.8%	9.0%	6.1%	2.1%	10.7%	100.0%
Adm. S.S	Hombres	1.7%	12.6%	42.0%	26.9%	0.0%	0.0%	10.2%	8.2%	0.0%	100.0%
	Mujeres	2.7%	12.1%	51.7%	1.7%	5.3%	1.8%	22.0%	3.6%	1.9%	100.0%
	A.Sexos	2.4%	12.2%	49.6%	7.0%	4.2%	1.4%	19.5%	4.6%	1.5%	100.0%
Adm. CC.AA.	Hombres	1.0%	37.4%	25.2%	0.0%	0.0%	0.0%	14.1%	18.8%	4.6%	100.0%
	Mujeres	4.3%	21.8%	54.1%	4.6%	3.8%	0.0%	11.0%	3.5%	1.2%	100.0%
	A.Sexos	3.0%	23.9%	50.2%	3.9%	3.3%	0.0%	11.4%	5.6%	1.6%	100.0%
Adm. Local	Hombres	2.9%	29.3%	30.2%	1.5%	12.0%	0.0%	16.7%	8.5%	1.8%	100.0%
	Mujeres	6.6%	20.0%	43.3%	6.7%	7.0%	0.0%	7.8%	9.4%	5.8%	100.0%
	A.Sexos	4.3%	23.9%	37.8%	4.5%	9.1%	0.0%	11.6%	9.0%	4.1%	100.0%
Empr./ I.F.Públicas	Hombres	0.8%	30.4%	25.4%	0.0%	18.8%	0.0%	25.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	Mujeres	7.4%	19.9%	66.3%	0.0%	0.0%	4.5%	9.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	A.Sexos	2.5%	22.3%	57.1%	0.0%	4.2%	3.5%	12.9%	0.0%	0.0%	100.0%
Otro Tipo	Hombres	8.1%	52.8%	47.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Mujeres	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	A.Sexos	7.0%	36.9%	33.1%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total AA.PP	Hombres	1.7%	25.4%	32.6%	5.0%	7.3%	1.0%	13.8%	8.4%	6.5%	100.0%
	Mujeres	4.1%	20.6%	50.6%	4.6%	4.5%	1.9%	11.2%	4.3%	2.2%	100.0%
	A.Sexos	2.9%	22.1%	45.2%	4.7%	5.3%	1.7%	12.0%	5.5%	3.5%	100.0%

9. Sector Público y desigualdad salarial

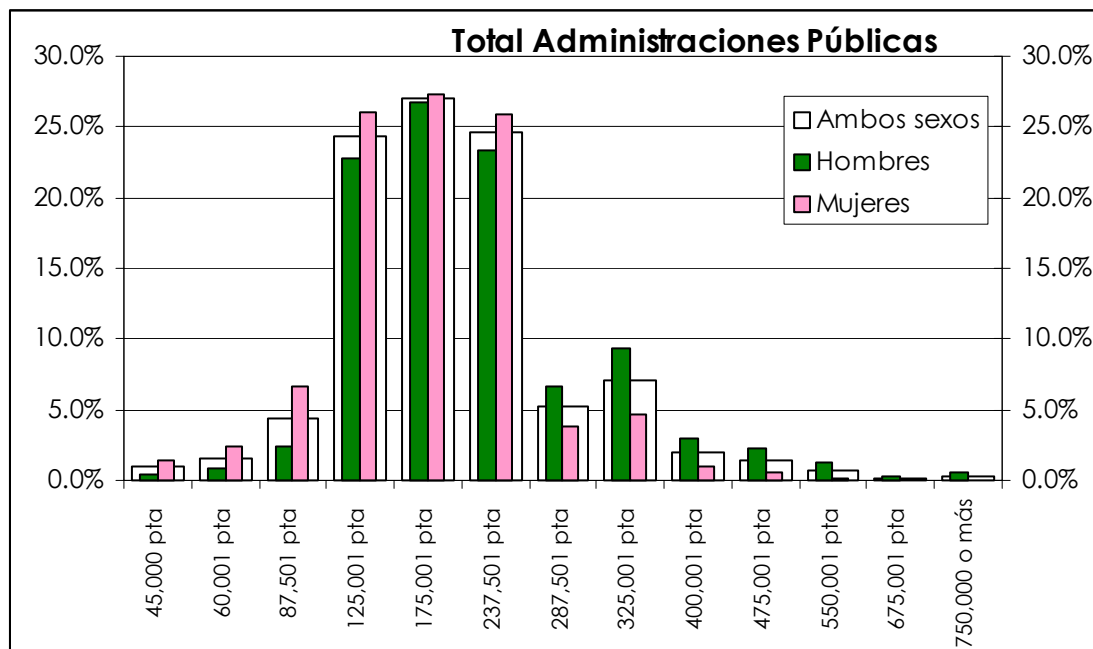
Una de las deficiencias que presenta la EPA a la hora de analizar los rasgos y características distintivas de las mujeres y de los hombres al servicio de las Administraciones Públicas es que dicha encuesta no proporciona información sobre ingresos salariales.

Para tratar de superar esta limitación, en este apartado haremos uso de otras fuentes de información secundaria (ECVT y el PHOGUE) para analizar las condiciones salariales de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

Comenzando con la información que proporciona la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), la figura 9.1 muestra la distribución de frecuencias de los ingresos mensuales netos recibidos por los hombres y las mujeres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas, y la tabla 9.1 muestra los **ingresos mensuales netos medios que reciben actualmente los hombres y las mujeres al servicio de las distintas Administraciones Públicas por su trabajo.**

Para el conjunto de Administraciones Públicas, y según los datos de la ECVT, el salario medio en el 2001 se situaba entorno a las 200.000 ptas mensuales, siendo la Administración de las Comunidades Autónomas donde es mayor el salario neto medio recibido, y por el contrario, la Administración local donde el salario es neto medio es menor.

Figura 9.1. Distribución de frecuencias de los ingresos mensuales netos recibidos por los hombres y las mujeres al servicio del conjunto de Administraciones Públicas



Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT (2001)

El resultado más significativo que se desprende de los datos de esta tabla 1 es la

elevada desigualdad salarial existente entre los salarios mensuales netos de los hombres y las mujeres al servicio del sector público. Esta diferencia o brecha salarial se sitúa para el conjunto de las Administraciones Públicas en 35.000 pesetas netas, que en términos relativos implica que los hombres ganan en promedio 1,2 veces más que las mujeres. Estas diferencias se repiten en todas las Administraciones consideradas²⁰, siendo mayores las brechas salariales en términos absolutos en la Administración Pública Estatal; y en la Administración Local cuando se considera la brecha salarial entre sexos en términos relativos.

²⁰ Recordemos a que por diferencias metodológicas en el diseño de la EPA y la ECVT no es posible homogeneizar completamente los tipos de Administración considerados.

Tabla 9.1. Ingresos mensuales netos medios de los hombres y las mujeres al servicio de las distintas Administraciones Públicas (pesetas)

	Hombres (A)	Mujeres (B)	Ambos Sexos	(A)-(B)	(A)/(B)
Adm. Estatal	225.067	177.388	204.440	47.679	1,27
Adm. CC.AA.	250.797	203.332	223.360	47.464	1,23
Adm. Local	183.713	143.243	166.834	40.470	1,28
Empr./ I.F.Públicas	195.004	168.797	187.315	26.208	1,16
Total AA.PP.	219.011	183.922	202.217	35.089	1,19

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT (2001)

Una segunda fuente de información sobre los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas es el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Esta encuesta a diferencia de la EPA y la ECVT no permite distinguir entre distintos tipos de Administración Pública, pero en compensación proporciona mucha otra información de carácter socioeconómico del encuestado. Es precisamente por este motivo por el que a partir de este punto continuaremos nuestro análisis del sector público y la desigualdad salarial a partir de la explotación del PHOGUE.

En las tablas 9.2 y 9.3 se muestran los **salarios netos mensuales** medios y los **salarios netos por hora** medios de los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público y el privado según los datos del PHOGUE.

Tabla 9.2 Salario mensual neto medio de los asalariados que trabajan 15 horas o más a la semana, por sectores de actividad y género (media, pesetas corrientes)

	Sector Privado			Sector Público		
	Hombre	Mujer	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	Ambos Sexos.
1994	141,732 pta	99,210 pta	128,573 pta	180,186 pta	163,287 pta	173,250 pta
1995	153,462 pta	106,246 pta	138,959 pta	203,331 pta	177,051 pta	192,965 pta
1996	163,429 pta	112,494 pta	147,312 pta	209,359 pta	183,609 pta	198,821 pta
1997	166,880 pta	111,734 pta	149,537 pta	209,234 pta	186,589 pta	199,637 pta
1998	172,232 pta	123,137 pta	155,834 pta	217,005 pta	183,601 pta	201,527 pta

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 1 a 5 (INE).

Tabla 9.3 Salario por hora neto medio de los asalariados que trabajan 15 horas o más a la semana, por sectores de actividad y género (media, pesetas corrientes)

	Sector Privado			Sector Público		
	Hombre	Mujer	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	Ambos Sexos.
1994	751 pta	617 pta	709 pta	1,046 pta	1,037 pta	1,042 pta
1995	815 pta	653 pta	765 pta	1,170 pta	1,109 pta	1,146 pta
1996	872 pta	699 pta	817 pta	1,205 pta	1,167 pta	1,190 pta
1997	901 pta	697 pta	836 pta	1,224 pta	1,194 pta	1,211 pta
1998	938 pta	766 pta	880 pta	1,269 pta	1,161 pta	1,219 pta

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 1 a 5 (INE).

Del análisis de estas tablas podemos destacar que

- Tanto los salarios netos mensuales como los salarios netos por hora trabajada resultan en promedio mayores en el sector público que en el privado para ambos sexos
- Los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena son mayores en los hombres que en las mujeres, tanto en el sector público como en el privado

Para cuantificar la importancia relativa de esta diferencia salarial entre el sector público y el sector privado mostramos en la tabla 9.4 la diferencia relativa del salario recibido en estos dos sectores

Tabla 9.4. Gap salarial relativo entre el sector público y el sector privado por género

	Hombres		Mujeres		Ambos sexos	
	Salario mensual	Salario por hora	Salario mensual	Salario por hora	Salario mensual	Salario por hora
1994	27.1%	39.3%	64.6%	68.1%	34.7%	46.9%
1995	32.5%	43.6%	66.6%	69.7%	38.9%	49.7%
1996	28.1%	38.3%	63.2%	66.8%	35.0%	45.6%
1997	25.4%	35.9%	67.0%	71.5%	33.5%	44.8%
1998	26.0%	35.4%	49.1%	51.5%	29.3%	38.5%
Media	27.8%	38.5%	62.1%	65.5%	34.3%	45.1%

Gap relativo calculado como $(W_{s.P\acute{u}blico}/W_{s.Privado} - 1) \cdot 100$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 1 a 5 (INE).

De la tabla 9.4 se concluye que

- La desigualdad salarial entre sectores resulta significativamente más elevada para el caso de las mujeres que para los hombres: las mujeres que trabajan en el sector público ganan en promedio un salario mensual neto que es un 62% mayor que el de las mujeres que trabajan en el sector privado; mientras que dicha diferencia se sitúa en sólo un 28% para el caso de los hombres. Dichos resultados reflejan que la desigualdad salarial por razones de género es mucho más acusada en el sector privado que en el público
- En promedio y para ambos sexos, la diferencia relativa entre el sector público y el sector privado resulta ligeramente más importante cuando se analiza el salario por hora (45% mayor en el sector público) que cuando se analiza el salario mensual (34% mayor en el sector público).

Para intentar cuantificar ahora la importancia de la desigualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras, en la tabla 9.5 se muestra el gap relativo del salario de las mujeres respecto a los hombres tanto en el sector público como en el privado

Tabla 9.5 Gap salarial relativo de las mujeres respecto a los hombres por sectores de actividad

	Sector privado		Sector público	
	Salario mensual	Salario por hora	Salario mensual	Salario por hora
1994	-30.0%	-17.9%	-9.4%	-0.9%
1995	-30.8%	-19.8%	-12.9%	-5.2%
1996	-31.2%	-19.8%	-12.3%	-3.2%
1997	-33.0%	-22.7%	-10.8%	-2.4%
1998	-28.5%	-18.3%	-15.4%	-8.6%
Total	-30.7%	-19.7%	-12.2%	-4.1%

Gap relativo calculado como $(W_{mujer}/W_{hombre} - 1) \cdot 100$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 1 a 5 (INE).

Como se desprende de la tabla 9.5

- La diferencia salarial entre sexos resulta relativamente más importante cuando se analiza el salario mensual que cuando se analiza el salario por hora, tanto en el sector público como en el sector privado

- La desigualdad salarial por razones de género resulta más elevada en el sector privado que en el sector público. Ello puede estar explicado, entre otras razones, por los distintos niveles de educación o formación de las mujeres trabajadoras en el sector público y el sector privado, y la aplicación más ajustada del principio de no discriminación en el sector público que en el sector privado

A pesar de este último comentario, podría argumentarse que de los resultados sobre la desigualdad salarial por razones de género observada en el sector público se puede concluir se están incumpliendo que los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, ya que

- **en promedio, el salario medio de las mujeres resulta relativamente menor que el de los hombres en el sector público.**

Antes de apoyar dicho argumento sobre la discriminación salarial en el sector público, habría que tener en cuenta que el salario recibido por los trabajadores al servicio del sector público (Salario Base y Retribuciones Complementarias) depende de las diferentes características del trabajador (antigüedad, Grupo de Estudios, grado personal, etc.).

Es decir, que antes de hablar de desigualdad salarial por razones de género se hace imprescindible descontar de la diferencia salarial observada entre hombres y mujeres, las diferencias existentes en las características individuales de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la administración pública de las que depende su remuneración.

A modo de ejemplo, de la tabla 9.6 se desprende que

- **el salario neto por hora tanto en el sector público como en el sector privado depende positivamente del nivel de estudios²¹**, por lo que la diferencia en el nivel de estudios entre hombres y mujeres podría estar explicando parte de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres.

Tabla 9.6 Salario neto medio por hora según grupo de estudios, género y sector de actividad

	Sector Privado														
	Grupo E			Grupo D			Grupo C			Grupo B			Grupo A		
	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A
1994	627	499	594	661	541	623	844	680	791	1110	810	974	1460	1007	1286
1995	687	517	647	708	577	665	937	693	851	1231	895	1082	1473	1114	1344
1996	732	557	690	738	612	697	982	745	898	1371	965	1169	1536	1019	1342
1997	739	574	696	756	608	708	967	745	891	1467	970	1259	1799	1038	1516
1998	815	642	771	782	630	734	1024	773	936	1394	932	1134	1621	1157	1414

	Sector Público														
	Grupo E			Grupo D			Grupo C			Grupo B			Grupo A		
	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A	H	M	A
1994	799	645	750	840	735	812	926	861	898	1233	1152	1184	1474	1401	1442
1995	843	662	796	909	812	883	1058	900	991	1432	1263	1331	1648	1438	1562
1996	970	695	906	961	841	929	1058	930	1002	1451	1289	1353	1635	1511	1579
1997	856	700	811	919	833	893	1113	973	1058	1554	1369	1446	1618	1478	1552
1998	911	627	794	1025	858	963	1062	944	1009	1488	1410	1440	1725	1516	1630

H: Hombres; M: Mujeres; A: Ambos sexos

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE ciclos 1 a 5 (INE).

²¹ Clasificamos el nivel máximo de estudios completados en 5 grupos diferentes: Grupo A, Título Universitario de Ciclo Largo o equivalente y reconocido (se incluye el doctorado y los estudios de postgrado que exijan la licenciatura); Grupo B, Título Universitario de ciclo corto y Estudios Equivalentes a Superiores (reconocidos y no reconocidos); Grupo C, Segundo Nivel de enseñanza secundaria (Bachillerato Superior, BUP, COU) y Formación Profesional de segundo grado, FPII y Módulo III de FP; Grupo D: Primer Nivel de Enseñanza Secundaria (Bachillerato Elemental, EGB Graduado Escolar y ESO) y Formación profesional de primer grado, FPI; GRUPO E, Analfabetos, Sin estudios y Estudios Primarios (EGB Certificado de Escolaridad). Nótese que esta clasificación no coincide exactamente con la del proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública, sobre todo el FPIII, pero no es posible reproducirla exactamente con los datos del PHOGUE.

Aun teniendo en cuenta esta correlación entre remuneración y nivel de estudios, se siguen observando diferencias salariales por razones de género dentro del mismo grupo de estudios. Para poder concluir que dichas diferencias se deben a discriminación o a diferencias en otras características de los trabajadores habría que controlar además de por el nivel de estudios, por las otras características de las que depende el salario del trabajador al servicio de las Administraciones Públicas.

Una forma simple de llevar a cabo dicho análisis es mediante la estimación de una ecuación de salarios. A continuación estimaremos una sencilla ecuación de salarios para determinar la posible existencia de discriminación salarial por razones de género en el sector público y el privado.

Dicha ecuación de salarios establece que el salario mensual de un trabajador (expresado en logaritmos) depende básicamente de la experiencia laboral, de su nivel de estudios, de su ocupación actual, del tipo de jornada y del tipo de contrato. La existencia de discriminación salarial se puede establecer añadiendo a dicha ecuación de salarios una variable adicional que tome el valor 1 para las mujeres y el valor 0 para los hombres. Una vez estimada dicha ecuación de salarios, si el dicha variable resultase negativa y significativa a la hora de explicar el salario de un trabajador, dicho resultado estaría reflejando el hecho de que descontando el efecto de las restantes características de los trabajadores, su sexo influye significativamente en el salario percibido, de lo que se podría concluir la existencia de cierta discriminación salarial por razones de género en el sector público

A modo ilustrativo, en la tabla 9.7 mostramos los resultados de la estimación por mínimos cuadrados ordinarios de las ecuaciones de salarios en 1998 utilizando datos del PHOGUE²². La interpretación de los coeficientes estimados debe entenderse

²² Arantza Ugidos (1997), presenta una estimación de la ecuación de salarios y de la discriminación salarial para el sector público y privado utilizando datos de la encuesta de discriminación Salarial (1988). Los resultados que obtiene indican que el coeficiente de discriminación salarial estimado en el sector privado es un 58 por 100 más alto que el estimado para el sector público, Ugidos, A (1997): "Diferencias Salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado", *Información Comercial Española*, 760, pp. 61-75, 1997. Para un análisis más reciente

como la forma en que el mercado de trabajo (Sector Público o Privado) remunera cada una de las características de un trabajador. La constante estimada muestra cual es el salario medio de un trabajador con un nivel básico de estudios (grupo E), con contrato temporal, a tiempo parcial, sin experiencia laboral (recién incorporado al mercado de trabajo), empleado en alguna ocupación en la que no se requiere ninguna cualificación y que no desempeña ninguna labor de supervisión. Los coeficientes estimados de cada una de las variables explicativas mostraría como aumentaría o disminuiría el salario de dicho trabajador de referencia atendiendo a cada una de características o perfiles laborales.

- Los resultados de la estimación de las ecuaciones de salarios para el sector público y privado en 1998 muestran que el hecho de ser mujer supone tener unos ingresos menores una vez que se tienen en cuenta otras características de un trabajador como su nivel de estudios, tipo de jornada, de contrato, experiencia laboral, ocupación, actividades de supervisión realizadas, y número de horas al mes trabajadas.
- Dichas desigualdades salariales por razones de género resultan mucho más acusadas en el caso del sector privado que en el sector público²³. Las desigualdades implican que una mujer que tenga las mismas características (las anteriormente reseñadas) que un hombre es remunerada con menores ingresos tanto en el sector público como en el privado. De ello, sin embargo, no puede deducirse que en el sector público (ni en el privado) existe discriminación salarial por razones de género, ya que, en primer lugar, los resultados de la estimación deben interpretarse con cautela dado el método de estimación empleado (que obvia algunos problemas como que se están utilizando datos censurados o la presencia de heteroscedasticidad en los residuos) y en segundo lugar, que en cualquier caso, estos resultados sólo permiten hablar de desigualdades

utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial referidos al sector privado ene l año 1995 véase Alaez, R y Ullibarri, M (2001): "Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencia regionales en España", *Información Comercial Española*, 789, pp 117-137, 2001.

controlando o teniendo en cuenta dichas características. En particular hay que tener en cuenta que existen otras características de los trabajadores al servicio del sector público que también afectan a su remuneración que no han sido consideradas en este trabajo, como el grado personal adquirido por ejemplo por el desempeño de un alto cargo (es decir, la desigualdad salarial podría estar explicada por ejemplo, por el hecho de que haya mayor número de hombres desempeñando altos cargos).

Otros resultados que se derivan de la estimación de sendas ecuaciones de salarios son:

- la pertenencia a un grupo de estudios superior aumenta significativamente el salario percibido (la diferencia en el sector público entre los grupos E, D y C resulta sin embargo escasamente significativa);
- tener un contrato indefinido a jornada completa y desarrollar algún tipo de función supervisora supone percibir mayores salarios;
- cada año adicional de experiencia laboral supone aumentar el salario significativamente;
- las mayores diferencias salariales respecto a los trabajadores sin cualificación se observa en las ocupaciones de Dirección de Empresas y de la Administración Pública y de Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales;
- en el sector privado el salario mensual está correlacionado positivamente con el número de horas trabajadas, sin embargo en el sector público no se observa que una vez descontado el resto de factores, trabajar más horas suponga ingresar mayores salarios mensuales.

²³ Dicho resultado se deriva no sólo del menor coeficiente estimado, sino también de su menor significatividad, apuntada tanto por el valor del estadístico t como del test de significación individual por sumas residuales.

Tabla 9.7. Estimación de la ecuación de salarios en 1998 del sector Privado y el Público.

Variable dependiente: Logaritmo Salario Mensual 1998						
Variable	Sector Privado			Sector Público		
	Coef.	t	Sig.	Coef.	t	Sig.
Constante	10.677	262.699	0.000	10.936	137.357	0.000
ESTUD2	0.063	2.983	0.003	0.091	1.957	0.051
ESTUD3	0.150	6.268	0.000	0.117	2.504	0.012
ESTUD4	0.200	5.618	0.000	0.257	4.721	0.000
ESTUD5	0.334	10.282	0.000	0.365	6.718	0.000
SEXO	-0.192	-12.029	0.000	-0.116	-5.711	0.000
CONTRATO	0.207	12.530	0.000	0.226	8.400	0.000
JORNADA	0.474	15.137	0.000	0.385	7.948	0.000
EXPERIENCIA	0.013	16.942	0.000	0.009	8.596	0.000
OCU1	0.574	11.129	0.000	0.722	7.713	0.000
OCU2	0.496	13.485	0.000	0.399	7.437	0.000
OCU3	0.325	10.750	0.000	0.166	3.152	0.002
OCU4	0.239	8.468	0.000	0.117	2.400	0.017
OCU5	-0.011	-0.420	0.674	0.175	3.640	0.000
OCU6	-0.046	-0.641	0.522	0.101	0.758	0.449
OCU7	0.085	3.253	0.001	0.152	2.720	0.007
OCU8	0.136	4.693	0.000	0.134	1.615	0.107
SUPERVISION1	0.227	7.800	0.000	0.185	3.998	0.000
SUPERVISION2	0.093	4.459	0.000	0.091	4.015	0.000
HORAS	0.003	3.534	0.000	0.001	0.858	0.391

R2	0.65		0.66
R2 corregida	0.65		0.65
Error típico	0.324		0.249
Suma de cuadrados	231.264		46.648
Tamaño muestral	2227		772
F (significación)	215.630	(0.000)	75.938 (0.000)

Test S. Residuales			
SRS	231.264		46.648
SRR	246.421		48.668
Test F	144.64	0	32.576 0

Variables continuas: LSALARIOM: Logaritmo neperiano del salario neto mensual (variable dependiente); EXPERIENCIA: años de experiencia laboral; HORAS: número de horas trabajadas al mes

Variables Ficticias (toma valor 1 si el individuo cumple la condición y 0 en caso contrario): ESTUD1: Sector de estudios Grupo E; ESTUD2: : Sector de estudios Grupo D; ESTUD3: Sector de estudios Grupo C; ESTUD4: Sector de estudios Grupo B; ESTUD5: Sector de estudios Grupo A; SEXO: Mujer; CONTRATO: contrato a temporal; JORNADA: a tiempo parcial; OCU1: Dirección de empresas y de la Administración Pública; OCU2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; OCU3: Técnicos y profesionales de apoyo; OCU4: Empleados de tipo administrativo; OCU5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; OCU6: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; OCU7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias; OCU8: Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria; OCU9: Trabajadores no cualificados; SUPERVISION1: realiza labores de supervisión; SUPERVISION2: realiza labores de supervisión intermedia; SUPERVISION3: no realiza labores de supervisión

10. Sector Público y segregación ocupacional

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo. Es por ello, por lo que se justifica la creciente preocupación de las autoridades políticas por desarrollar políticas públicas encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

En este contexto, desarrollamos a continuación un análisis descriptivo de la distribución de los trabajadores y las trabajadoras según su ocupación con el objeto de evidenciar diferencias entre el sector público y privado y para detectar y cuantificar la segregación ocupacional de género existente en el sector público español.²⁴

Para realizaremos dicho análisis de la segregación ocupacional entre las trabajadoras y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas utilizaremos los datos de la EPA 2001. La distribución de los trabajadores y trabajadoras entre las distintas ocupaciones se hará empleando los tres indicadores que ya han venido utilizándose a lo largo de este estudio (en los sectores de estudio por ejemplo):

- C. La **participación** de las mujeres en cada una de las ocupaciones, que no es otra cosa que el porcentaje de mujeres en cada una de esas ocupaciones: Número de mujeres en la ocupación i dividido por el total de efectivos (hombres más mujeres) en la ocupación i (%)

²⁴ Para un análisis teórico de la segregación ocupacional por razones de género véase Anker, R. (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", *Revista Internacional del Trabajo*, no. 116(3), pp. 343-370, 1997.

- D. La **concentración** de las mujeres en la i -ésima ocupación, que indica la fracción (porcentaje) del empleo femenino total que se sitúa en la ocupación i ; esto es, Número de mujeres en la ocupación i dividido por el total de mujeres asalariadas en el conjunto de ocupaciones (%)
- E. La **representación** de las mujeres en la i -ésima ocupación, participación de las mujeres en la ocupación i dividido por la participación de las mujeres en el conjunto de ocupaciones

El análisis de las ocupaciones se realiza siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1984 (C.N.O.). Dicha clasificación permite agrupar las ocupaciones atendiendo a distintos niveles de detalle. Inicialmente utilizaremos los 19 Grupos Principales de la C.N.O. (agrupadas por letras).

En el análisis de la segregación ocupacional de género estamos interesados en detectar cuáles de dichos 19 Grupos Principales de Ocupaciones pueden clasificarse como de ocupaciones femeninas o feminizadas, cuales de ocupaciones masculinas y qué ocupaciones pueden considerarse que están integradas en términos de sexo. Ello exige la elección de una variable de agrupación y de un umbral que permitan clasificar cada ocupación como femenina, masculina o integrada. En este trabajo la variable de agrupación elegida es la representación, y el umbral seleccionado es 1,25, de manera que ello permite definir las tres agrupaciones de la siguiente forma:

- Las **ocupaciones femeninas** son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; es decir, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 25%.
- Las **ocupaciones masculinas** son aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; esto es, son aquellas ocupaciones en las que el

porcentaje de hombres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 25%

- Las **ocupaciones integradas** en términos de sexo son aquellas en las que la representación de las mujeres (hombres) está comprendida entre 1 y 1,25

En las tablas 10.1 a 10.7 se muestra **la participación, concentración y representación** de las mujeres al servicio de cada Administración Pública utilizando los 19 grupos Principales de la C.N.O. En estas tablas las ocupaciones se ordenan de mayor a menor participación de las mujeres en cada una de ellas. Así

para el conjunto de Administraciones Públicas las mayores participaciones de las mujeres se encuentran entre las ocupaciones de servicio de restauración y personales; las profesiones asociadas a una titulación de 1er. Ciclo universitario y los empleados de tipo Administrativo. Dichas ocupaciones son precisamente las ocupaciones relativamente más feminizadas de la Administración, siendo además las profesiones asociadas a una titulación de 1er. Ciclo universitario donde más se concentran en términos relativos las trabajadoras del sector público.

Para ayudar a la interpretación de las tablas se ha trazado una línea doble por encima de la cual se sitúan las ocupaciones que tienen una representación de las mujeres mayor que 1. Además por encima y por debajo de esta línea doble se trazan dos líneas simples con trazo grueso: las ocupaciones entre las dos líneas (área sombreada) serán las ocupaciones integradas en términos de sexo; la de arriba marca el umbral de ocupaciones femeninas (de ahí hacia arriba quedarán las ocupaciones femeninas); la línea inferior marca el umbral de las ocupaciones masculina (de la línea inferior hacia abajo quedarán las ocupaciones masculinas).

Tabla 10.1. Distribución de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas según ocupaciones (CNO 1984 agrupadas por letras)

	TOTAL AA.PP.					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	81.0%	14.0%	1.65	19.0%	3.2%	0.37
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	69.5%	24.9%	1.42	30.5%	10.5%	0.60
G Empleados de tipo administrativo	61.3%	17.6%	1.25	38.7%	10.7%	0.76
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	60.9%	8.3%	1.24	39.1%	5.1%	0.77
F Técnicos y profesionales de apoyo	52.7%	12.4%	1.07	47.3%	10.7%	0.93
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	47.0%	19.2%	0.96	53.0%	20.8%	1.04
K Dependientes de comercio y asimilados	34.0%	0.1%	0.69	66.0%	0.2%	1.29
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	31.8%	1.0%	0.65	68.2%	2.1%	1.34
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	20.6%	0.1%	0.42	79.4%	0.4%	1.56
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	16.0%	0.2%	0.33	84.0%	1.2%	1.65
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manu	15.8%	0.6%	0.32	84.2%	3.2%	1.65
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	12.4%	0.0%	0.25	87.6%	0.1%	1.72
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	9.1%	0.1%	0.19	90.9%	0.6%	1.78
U Fuerzas armadas	7.9%	0.6%	0.16	92.1%	6.6%	1.81
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	3.9%	0.2%	0.08	96.1%	4.5%	1.88
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad	3.9%	0.6%	0.08	96.1%	13.3%	1.89
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	3.3%	0.1%	0.07	96.7%	3.1%	1.90
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	2.3%	0.1%	0.05	97.7%	3.7%	1.92
TOTAL OCUPACIONES	49.0%	100.0%	1.00	51.0%	100.0%	1.00

Tabla 10.2. Distribución de los efectivos al servicio de la Administración Pública Estatal según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	ADM. PUBLICA ESTATAL					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	62.7%	5.7%	1.84	37.3%	1.8%	0.57
G Empleados de tipo administrativo	60.0%	30.8%	1.76	40.0%	10.6%	0.61
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	57.8%	3.0%	1.70	42.2%	1.1%	0.64
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	57.7%	13.3%	1.69	42.3%	5.1%	0.64
F Técnicos y profesionales de apoyo	53.4%	23.3%	1.57	46.6%	10.5%	0.71
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	49.5%	1.7%	1.45	50.5%	0.9%	0.77
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	46.5%	15.0%	1.36	53.5%	8.9%	0.81
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	25.7%	0.5%	0.75	74.3%	0.7%	1.13
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	14.9%	0.1%	0.44	85.1%	0.3%	1.29
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manuf. y transportes	12.8%	0.2%	0.37	87.2%	0.8%	1.32
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	12.7%	0.1%	0.37	87.3%	0.3%	1.32
K Dependientes de comercio y asimilados	9.8%	0.1%	0.29	90.2%	0.4%	1.37
U Fuerzas armadas	7.9%	4.2%	0.23	92.1%	25.0%	1.40
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad	3.7%	2.0%	0.11	96.3%	26.7%	1.46
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	1.7%	0.1%	0.05	98.3%	3.3%	1.49
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.3%	1.52
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	3.2%	1.52
TOTAL OCUPACIONES	34.1%	100.0%	1	65.9%	100.0%	1

Tabla 10.3. Distribución de los efectivos al servicio de la Administración Seguridad Social según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	ADM. SEGURIDAD SOCIAL					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
K Dependientes de comercio y asimilados	100.0%	0.1%	1.42	0.0%	0.0%	0.00
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	100.0%	0.1%	1.42	0.0%	0.0%	0.00
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	100.0%	0.0%	1.42	0.0%	0.0%	0.00
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	91.8%	6.3%	1.31	8.2%	1.3%	0.27
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	82.2%	31.5%	1.17	17.8%	16.1%	0.60
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	79.4%	26.6%	1.13	20.6%	16.3%	0.69
G Empleados de tipo administrativo	78.2%	14.0%	1.11	21.8%	9.3%	0.73
F Técnicos y profesionales de apoyo	68.9%	8.2%	0.98	31.1%	8.8%	1.05
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	41.9%	12.7%	0.60	58.1%	41.6%	1.95
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	26.0%	0.3%	0.37	74.0%	1.7%	2.49
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	17.6%	0.1%	0.25	82.4%	1.2%	2.77
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	6.1%	0.1%	0.09	93.9%	2.5%	3.16
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.2%	3.37
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.8%	3.37
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manuf. y transportes	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.2%	3.37
TOTAL OCUPACIONES	70.3%	100.0%	1.00	29.7%	100.0%	1.00

Tabla 10.4. Distribución de los efectivos al servicio de la Administración CC. AA según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	ADM. CC. AA.					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	86.2%	11.4%	1.44	13.8%	2.7%	0.34
G Empleados de tipo administrativo	74.3%	10.7%	1.24	25.7%	5.6%	0.64
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	69.7%	7.1%	1.16	30.3%	4.6%	0.76
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	69.4%	32.1%	1.16	30.6%	21.2%	0.76
F Técnicos y profesionales de apoyo	57.5%	8.6%	0.96	42.5%	9.6%	1.06
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	50.1%	28.9%	0.83	49.9%	43.2%	1.25
K Dependientes de comercio y asimilados	28.8%	0.0%	0.48	71.2%	0.2%	1.78
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	28.6%	0.1%	0.48	71.4%	0.3%	1.78
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	28.0%	0.1%	0.47	72.0%	0.2%	1.80
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	21.2%	0.4%	0.35	78.8%	2.2%	1.97
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manuf. y transportes	19.2%	0.2%	0.32	80.8%	1.4%	2.02
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	9.5%	0.0%	0.16	90.5%	0.7%	2.26
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	7.7%	0.1%	0.13	92.3%	1.6%	2.31
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad	6.4%	0.2%	0.11	93.6%	4.1%	2.34
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.1%	2.50
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	1.4%	2.50
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	1.0%	2.50
TOTAL OCUPACIONES	60.0%	100.0%	1.00	40.0%	100.0%	1.00

Tabla 10.5. Distribución de los efectivos al servicio de la Administración Local según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	87.4%	15.7%	2.35	12.6%	1.3%	0.20
G Empleados de tipo administrativo	57.5%	19.5%	1.54	42.5%	8.6%	0.68
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	56.0%	11.7%	1.50	44.0%	5.4%	0.70
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	49.1%	8.8%	1.32	50.9%	5.4%	0.81
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	47.0%	17.3%	1.26	53.0%	11.6%	0.84
F Técnicos y profesionales de apoyo	46.2%	17.0%	1.24	53.8%	11.8%	0.86
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	30.3%	2.6%	0.81	69.7%	3.5%	1.11
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	19.7%	1.5%	0.53	80.3%	3.5%	1.28
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manif. y transportes	17.9%	3.0%	0.48	82.1%	8.1%	1.31
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	16.6%	0.2%	0.45	83.4%	0.7%	1.33
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	15.4%	0.1%	0.41	84.6%	0.2%	1.35
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	5.3%	0.2%	0.14	94.7%	2.4%	1.51
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	4.5%	0.8%	0.12	95.5%	10.4%	1.52
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad	3.7%	1.3%	0.10	96.3%	20.9%	1.54
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	3.0%	0.3%	0.08	97.0%	5.1%	1.55
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.8%	1.59
TOTAL OCUPACIONES	37.3%	100.0%	1.00	62.7%	100.0%	1.00

Tabla 10.6. Distribución de los efectivos al servicio de las Empresas e Inst. Financieras Públicas según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	EMPR INST FINAN PÚBLICAS					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
K Dependientes de comercio y asimilados	76.6%	0.9%	2.89	23.4%	0.1%	0.32
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	44.6%	7.6%	1.68	55.4%	3.4%	0.75
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	44.0%	5.0%	1.66	56.0%	2.3%	0.76
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	40.8%	3.5%	1.54	59.2%	1.9%	0.81
G Empleados de tipo administrativo	40.7%	53.8%	1.53	59.3%	28.3%	0.81
F Técnicos y profesionales de apoyo	33.2%	18.3%	1.25	66.8%	13.3%	0.91
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	26.4%	3.6%	1.00	73.6%	3.6%	1.00
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	16.5%	4.9%	0.62	83.5%	8.9%	1.14
T Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manuf. y transportes	8.1%	1.4%	0.31	91.9%	5.6%	1.25
Q Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	5.6%	0.3%	0.21	94.4%	2.1%	1.29
N Trabajadores cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. De maquinaria y asimilados	1.7%	0.7%	0.06	98.3%	14.7%	1.34
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.5%	1.36
L Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.6%	1.36
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	3.9%	1.36
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	0.7%	1.36
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	10.3%	1.36
TOTAL OCUPACIONES	26.5%	100.0%	1.00	73.5%	100.0%	1.00

Tabla 10.7. Distribución de los efectivos al servicio de Otro tipo de Administración según ocupaciones (CNO 1984 por letras)

	OTRO TIPO					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
H Trabajadores de servicios de restauración y personales	100.0%	4.5%	2.50	0.0%	0.0%	0.00
P Trab. cualif. indust. de artes graf., textil y confecc., de alim., ebanistas, artesanos y otros	100.0%	4.7%	2.50	0.0%	0.0%	0.00
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)	100.0%	6.6%	2.50	0.0%	0.0%	0.00
F Técnicos y profesionales de apoyo	94.2%	41.5%	2.36	5.8%	1.7%	0.10
G Empleados de tipo administrativo	67.8%	13.6%	1.70	32.2%	4.3%	0.54
D Profesiones asociadas a títulos 2º y 3º ciclo universit. y afines	21.9%	26.1%	0.55	78.1%	62.0%	1.30
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ y afines	12.7%	3.0%	0.32	87.3%	13.6%	1.46
A Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	3.6%	1.67
M Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores maquinaria	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	3.5%	1.67
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0%	0.0%	0.00	100.0%	11.4%	1.67
TOTAL OCUPACIONES	40.0%	100.0%	1.00	60.0%	100.0%	1.00

Para un análisis más detallado de la segregación ocupacional por razones de sexo en las Administraciones Públicas se requiere utilizar este mismo conjunto de herramientas pero aplicadas a una clasificación de las ocupaciones que permita un mayor nivel de detalle.

Es por ello que este mismo análisis de la participación, concentración y representación de las mujeres al servicio de las Administraciones públicas se ha realizado también utilizando el máximo nivel de detalle que permite la EPA, esto es utilizando los 66 subgrupos principales de la C.N.O. (agrupación a dos dígitos).

Dado el alto volumen de información generado con este análisis, hemos resumido sus principales resultados en las tablas 10.8 y 10.9, en particular, mostramos las ocupaciones con mayor participación y concentración relativa respectivamente de las mujeres y los hombres al servicio de las Administraciones Públicas, acompañando dichas tablas con una definición aclaratoria del contenido de cada una de dichas ocupaciones. En cualquier caso, los resultados completos para cada una de las Administraciones Públicas contempladas en la EPA se presentan en las tablas 10.10 a 10.17

Tabla 10.8. Ocupaciones (agrupadas a dos dígitos) con mayor Participación de las mujeres y hombres según tipo de Administración

	Mujeres	Hombres*
Adm. Estatal	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	76 MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS
Adm. S.S	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA
Adm. CC.AA.	46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EMPLEADOS ASIMILADOS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	76 MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS
Adm. Local	33 PROFESIONALES DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES	70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION
Empr./ I.F.Públicas	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y DE EQUIPOS PESADOS MOVILES Y MARINEROS
Otro Tipo	27 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD, EXCEPTO OPTICOS, FISIOTERAPEUTAS Y ASIMILADOS	86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA
Total AA.PP	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION

Fuente: elaboración propia

*Cuando existen varias ocupaciones con el mismo nivel de representación, se ha seleccionado de entre éstas la ocupación con mayor concentración.

Tabla 10.9 Ocupaciones (agrupadas a dos dígitos) con mayor Concentración de las mujeres y hombres según tipo de Administración

	Mujeres	Hombres
Adm. General	34 PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD
Adm. S.S	27 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD, EXCEPTO OPTICOS, FISIOTERAPEUTAS Y ASIMILADOS	21 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD
Adm. CC.AA.	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	22 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA
Adm. Local	51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD
Empr./ I.F.Públicas	41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS
Otro Tipo	34 PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	22 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA
Total AA.PP	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD

Fuente: elaboración propia

A continuación se muestra el contenido de estas ocupaciones

- 21 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD: Profesionales en ciencias naturales (Biólogos, botánicos, zoólogos y asimilados; Patólogos, farmacólogos y asimilados; Agrónomos y asimilados); Médicos y odontólogos; Veterinarios; Farmacéuticos; Otros profesionales de nivel superior de la sanidad
- 22 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA: Profesores de universidades y otros centros de enseñanza superior; Profesores de enseñanza secundaria; Otros profesionales de la enseñanza (Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos; Inspectores de enseñanza; Otros diversos profesionales de la enseñanza)
- 27 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD, EXCEPTO OPTICOS, FISIOTERAPEUTAS Y ASIMILADOS: Profesionales asociados a una titulación de 1 ciclo universitario en ciencias naturales (Profesionales en ciencias biológicas y asimilados; Ingenieros técnicos agrícolas, forestales y asimilados); Enfermeros
- 28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA: Profesores de enseñanza primaria e infantil; Profesores de educación especial; Profesorado técnico de formación profesional (Maestro de taller de Artes Plásticas y Diseño; Otro profesorado técnico de formación profesional)
- 33 PROFESIONALES DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES: Intermediarios de cambio, bolsa y finanzas; Agentes de seguros; Agentes inmobiliarios; Agentes de viaje; Tasadores y subastadores; Agentes de compras; Otros profesionales de apoyo en operaciones financieras; Representantes de comercio y técnicos de venta

- 34 PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA: Profesionales de apoyo de la gestión administrativa, con tareas administrativas generales (Secretarios administrativos y asimilados; Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares; Tenedores de libros; Profesionales de apoyo en servicios estadísticos, matemáticos y afines); Profesionales de carácter administrativo de aduanas, de tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de la Administración Pública (Agentes de aduanas y fronteras; Profesionales de apoyo de la Administración Pública de tributos; Profesionales de apoyo de la Administración Pública de servicios sociales; Profesionales de apoyo de la Administración Pública de servicios de expedición de licencias; Otros profesionales de apoyo de la Administración Pública para tareas de inspección y control y tareas similares)
- 41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS: Empleados de bibliotecas y archivos; Empleados de servicios de correos (excepto empleados de ventanilla); Agentes de encuestas; Codificadores de datos; Correctores de imprenta y asimilados
- 46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EMPLEADOS ASIMILADOS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO: Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos); Empleados de ventanilla de bancos y de correos; Croupiers y otros empleados de salas de juego y apuestas; Empleados de casas de empeño y de préstamos; Cobradores de facturas, deudas y empleados asimilados
- 51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES: Auxiliares de enfermería y asimilados (Auxiliares de enfermería hospitalaria; Auxiliares de enfermería de atención primaria; Asistentes domiciliarios); Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados -auxiliares de enfermería- (Empleados para el cuidado de niños; Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados); Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y

trabajadores asimilados; Trabajadores que atienden a viajeros y asimilados - azafatas o camareros de avión y de barco- (Revisores, controladores de coches cama y cobradores de los transportes; Guías y azafatas de tierra); Mayordomos, ecónomos y asimilados; Otros trabajadores de servicios personales (Ayudas de cámara y asimilados; Empleados de pompas fúnebres y embalsamadores; Otros diversos trabajadores de servicios personales)

- 52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD: Guardia Civil; Policías; Miembros de cuerpos de seguridad del Estado nacionales (Policías autonómicos; Policías municipales); Bomberos; Funcionario de prisiones; Guardias jurados y personal de seguridad privado; Bañista/socorrista; Otros diversos trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- 70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCIÓN: Trabajadores cualificados de la construcción (Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción; Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios; Encargados de pintores empapeladores y asimilados)
- 76 MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRÓNICOS: Mecánicos y ajustadores de maquinaria (Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor; Mecánicos y ajustadores de motores de avión; Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial); Mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos (Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos; Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos; Instaladores y reparadores de equipos telefónicos y telegráficos; Instaladores y reparadores de líneas eléctricas)
- 85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y DE EQUIPOS PESADOS MOVILES Y MARINEROS: Maquinistas de locomotoras; Agentes de maniobras ferroviarias; Encargado de operadores de maquinaria de movimiento de tierras y de materiales; Operadores de maquinaria

agrícola móvil; Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares; Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales; Operadores de carretillas elevadoras; Marineros de cubierta de barco y asimilados

- 86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA: Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas; Conductores de autobuses; Conductores de camiones; Conductores de motocicletas y ciclomotores
- 91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS: Empleados del hogar; Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados (Personal de limpieza de oficinas, hoteles - camareras de piso- y otros establecimientos similares; Lavaderos, planchadores y asimilados)

Tabla 10.10. Distribución por ocupaciones de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas (CNO 2 dígitos)

	TOTAL AAPP.					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	94%	6,4%	1,91	6%	0,4%	0,13
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	82%	11,8%	1,68	18%	2,4%	0,35
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	79%	8,6%	1,60	21%	2,3%	0,42
31 TECS DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	75%	1,5%	1,53	25%	0,5%	0,49
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	75%	2,2%	1,52	25%	0,7%	0,50
45 EMPLEAD TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	73%	0,8%	1,50	27%	0,3%	0,52
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	72%	13,7%	1,47	28%	5,1%	0,55
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CON TAREAS DE AT AL PUBLICO)	70%	7,3%	1,43	30%	3,0%	0,58
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	67%	6,7%	1,36	33%	3,2%	0,66
79 TRABAJADORES QUE TRATAN LA MADERA, EBANISTAS, TEXTIL CUERO	65%	0,1%	1,33	35%	0,1%	0,68
46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLIC	64%	0,4%	1,31	36%	0,2%	0,70
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	59%	1,3%	1,21	41%	0,8%	0,80
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	59%	8,6%	1,20	41%	5,8%	0,81
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	56%	2,4%	1,14	44%	1,8%	0,86
42 OPERADORES DE MAQUINAS DE OFICINA	54%	0,2%	1,11	46%	0,1%	0,90
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	52%	11,9%	1,06	48%	10,7%	0,95
32 TECS EN EDU INFANTIL, INSTRUC VUELO, NAVEGAC Y CONDUC VEHICU	52%	0,2%	1,06	48%	0,2%	0,95
90 TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN EL COMERCIO	48%	0,0%	0,99	52%	0,0%	1,01
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	47%	1,4%	0,96	53%	1,5%	1,04
33 PROF DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES	46%	0,1%	0,94	54%	0,1%	1,06
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	43%	1,9%	0,88	57%	2,4%	1,11
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	42%	1,1%	0,85	58%	1,5%	1,14
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	40%	0,7%	0,82	60%	1,0%	1,17
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	39%	3,7%	0,80	61%	5,5%	1,19
97 PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	38%	0,1%	0,78	62%	0,2%	1,21
53 DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	34%	0,1%	0,69	66%	0,2%	1,29
10 PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE AAPP, DIR ORGANIZAC INTERÉS	32%	0,5%	0,65	68%	0,9%	1,33
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	32%	0,9%	0,65	68%	1,9%	1,33
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	32%	0,6%	0,64	68%	1,2%	1,34
63 PESCADORES Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA PISCIFACTORIA	31%	0,0%	0,63	69%	0,0%	1,36
94 PEONES AGROPECUARIOS Y DE LA PESCA	31%	0,2%	0,63	69%	0,4%	1,36
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	30%	0,1%	0,61	70%	0,1%	1,38
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	24%	0,4%	0,49	76%	1,3%	1,49
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	24%	0,9%	0,49	76%	2,7%	1,49
30 TECS DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	20%	0,7%	0,41	80%	2,7%	1,57
40 EMPLEAD SS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	16%	0,3%	0,33	84%	1,4%	1,64
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	16%	0,2%	0,33	84%	1,0%	1,64
62 TRABAJADORES CUALIFICADOS DE OTRAS ACTIVIDADES AGRARIAS	15%	0,0%	0,31	85%	0,1%	1,66
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	14%	0,2%	0,29	86%	1,4%	1,68
14 GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS CON MENOS DE 10 ASALARIADOS	12%	0,0%	0,25	88%	0,1%	1,72
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	12%	0,3%	0,24	88%	2,0%	1,73
00 FUERZAS ARMADAS	8%	0,6%	0,16	92%	6,6%	1,81
74 TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	7%	0,0%	0,14	93%	0,4%	1,82
78 TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS TABACO	7%	0,0%	0,14	93%	0,1%	1,82
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	7%	0,1%	0,14	93%	1,3%	1,83
85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y	6%	0,1%	0,13	94%	1,0%	1,84
52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	4%	0,6%	0,08	96%	13,3%	1,89
98 PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES	4%	0,0%	0,07	96%	0,6%	1,89
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	3%	0,1%	0,07	97%	2,6%	1,90
76 MECs Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/IONICOS	2%	0,1%	0,04	98%	2,5%	1,92
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	2%	0,0%	0,04	98%	2,1%	1,93
61 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES GANADERAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,0%	1,96
70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION	0%	0,0%	0,00	100%	0,6%	1,96
73 ENCARGADOS EN LA METALURGIA Y JEFES DE TALLERES MECANICOS	0%	0,0%	0,00	100%	0,2%	1,96
75 SOLDADORES, CHAPISTAS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS,	0%	0,0%	0,00	100%	0,6%	1,96
77 MECs DE PRECISION EN METALES, TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,2%	1,96
80 JEFES DE EQUIPO Y ENCARGADOS EN INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,1%	1,96
81 OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS Y ASIMILADOS	0%	0,0%	0,00	100%	0,2%	1,96
82 ENCARGADO DE OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,0%	1,96
84 MONTADORES Y ENSAMBLADORES DE MAQUINAS FIJAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,2%	1,96
TOTAL OCUPACIONES	49%	100,0%	1,00	51%	100,0%	1,00
12 GERENCIA EMPRESAS DE COMERCIO CON MENOS DE 10 ASALAR	-	0,0%	-	-	0,0%	-
13 GERENCIA EMP HOSTELERIA Y RESTAURACION MENOS DE 10 ASALAR	-	0,0%	-	-	0,0%	-
15 GERENCIA DE EMPRESAS DE COMERCIO SIN ASALARIADOS	-	0,0%	-	-	0,0%	-
16 GERENCIA DE EMPRESAS DE HOSTELERIA SIN ASALARIADOS	-	0,0%	-	-	0,0%	-
17 GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS SIN ASALARIADOS	-	0,0%	-	-	0,0%	-
95 PEONES DE LA MINERIA	-	0,0%	-	-	0,0%	-

10. Sector Público y segregación ocupacional

	ADM. GENERAL ESTADO					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	95%	4.4%	2.78	5%	0.1%	0.08
46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	86%	0.3%	2.51	14%	0.0%	0.22
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	72%	7.8%	2.11	28%	1.6%	0.42
42 OPERADORES DE MAQUINAS DE OFICINA	72%	0.9%	2.11	28%	0.2%	0.43
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	68%	1.4%	2.01	32%	0.3%	0.48
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	68%	16.4%	1.99	32%	4.0%	0.49
31 TECS DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	66%	0.3%	1.95	34%	0.1%	0.51
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CON TAREAS DE AT AL PUBLICO)	65%	9.8%	1.91	35%	2.7%	0.53
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	62%	21.8%	1.83	38%	6.8%	0.57
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	61%	1.9%	1.78	39%	0.6%	0.60
85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y	60%	0.5%	1.75	40%	0.2%	0.61
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	59%	1.6%	1.74	41%	0.6%	0.62
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	56%	1.4%	1.65	44%	0.6%	0.66
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	55%	7.9%	1.61	45%	3.3%	0.68
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	52%	1.1%	1.52	48%	0.5%	0.73
94 PEONES AGROPECUARIOS Y DE LA PESCA	49%	0.2%	1.43	51%	0.1%	0.78
10 PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE AAPP; DIR ORGANIZAC INTERÉS	46%	0.7%	1.36	54%	0.4%	0.82
45 EMPLEAD TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	46%	0.7%	1.33	54%	0.4%	0.83
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	45%	2.4%	1.31	55%	1.5%	0.84
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	43%	0.6%	1.27	57%	0.4%	0.86
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	43%	3.7%	1.27	57%	2.5%	0.86
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	40%	1.3%	1.17	60%	1.0%	0.91
79 TRABAJADORES QUE TRATAN LA MADERA, EBANISTAS, TEXTIL CUERO	38%	0.1%	1.13	62%	0.1%	0.93
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	35%	2.5%	1.01	65%	2.4%	0.99
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	32%	1.1%	0.95	68%	1.2%	1.03
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	23%	0.7%	0.68	77%	1.3%	1.17
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	22%	0.1%	0.65	78%	0.2%	1.18
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	21%	0.3%	0.63	79%	0.6%	1.19
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	18%	0.5%	0.53	82%	1.1%	1.24
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	16%	0.4%	0.47	84%	1.2%	1.27
40 EMPLEADOS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	15%	0.3%	0.43	85%	0.8%	1.29
30 TECS DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	14%	0.7%	0.40	86%	2.2%	1.31
53 DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	10%	0.1%	0.29	90%	0.4%	1.37
00 FUERZAS ARMADAS	8%	4.2%	0.23	92%	25.0%	1.40
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	6%	0.1%	0.17	94%	0.8%	1.43
52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	4%	2.0%	0.11	96%	26.7%	1.46
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	1%	0.0%	0.02	99%	1.9%	1.51
32 TECS EN EDU INFANTIL, INSTRUC VUELO, NAVEGAC Y CONDOC VEHICU	0%	0.0%	0.00	100%	0.3%	1.52
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.52
62 TRABAJADORES CUALIFICADOS DE OTRAS ACTIVIDADES AGRARIAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.52
70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.7%	1.52
75 SOLDADORES, CHAPISTAS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS,	0%	0.0%	0.00	100%	0.4%	1.52
76 MECs Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/IONICOS	0%	0.0%	0.00	100%	2.7%	1.52
77 MECs DE PRECISION EN METALES, TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	1.52
80 JEFES DE EQUIPO Y ENCARGADOS EN INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.52
81 OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS Y ASIMILADOS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.52
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	0%	0.0%	0.00	100%	0.6%	1.52
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	1.52
98 PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES	0%	0.0%	0.00	100%	0.5%	1.52
TOTAL OCUPACIONES	34%	100.0%	1.00	66%	100.0%	1.00

10. Sector Público y segregación ocupacional

	ADM. SEGURIDAD SOCIAL					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	100%	0.1%	1.42	0%	0.0%	0.00
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	100%	0.1%	1.42	0%	0.0%	0.00
53 DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	100%	0.1%	1.42	0%	0.0%	0.00
79 TRABAJADORES QUE TRATAN LA MADERA, EBANISTAS, TEXTIL CUERO	100%	0.1%	1.42	0%	0.0%	0.00
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	100%	0.0%	1.42	0%	0.0%	0.00
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	97%	5.7%	1.38	3%	0.4%	0.10
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	91%	2.1%	1.29	9%	0.5%	0.31
45 EMPLEAD TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	86%	0.8%	1.23	14%	0.3%	0.46
31 TECS DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	86%	3.0%	1.22	14%	1.2%	0.48
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CON TAREAS DE AT AL PUBLICO)	85%	8.4%	1.20	15%	3.6%	0.52
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	84%	0.2%	1.19	16%	0.1%	0.55
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	83%	30.8%	1.18	17%	14.8%	0.57
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	82%	0.6%	1.17	18%	0.3%	0.61
40 EMPLEAD SS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	81%	0.3%	1.15	19%	0.2%	0.64
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	79%	24.5%	1.12	21%	15.8%	0.72
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	78%	0.2%	1.11	22%	0.2%	0.73
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	78%	0.2%	1.11	22%	0.2%	0.73
30 TECS DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	77%	0.5%	1.10	23%	0.4%	0.77
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	72%	0.4%	1.03	28%	0.4%	0.94
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	68%	4.6%	0.96	32%	5.2%	1.09
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	60%	4.5%	0.85	40%	7.2%	1.36
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	57%	0.6%	0.81	43%	1.1%	1.45
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	51%	0.3%	0.73	49%	0.8%	1.65
10 PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE AAPP; DIR ORGANIZAC INTERÉS	48%	0.1%	0.68	52%	0.2%	1.77
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	40%	11.2%	0.57	60%	40.3%	2.03
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	24%	0.0%	0.35	76%	0.2%	2.54
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	22%	0.2%	0.32	78%	1.6%	2.61
76 MECS Y AJUSTADORES DE MAGUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/ONICOS	18%	0.1%	0.25	82%	1.2%	2.77
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	6%	0.1%	0.09	94%	2.4%	3.16
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	0%	0.0%	0.00	100%	0.4%	3.37
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	3.37
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	3.37
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	0%	0.0%	0.00	100%	0.8%	3.37
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	3.37
TOTAL OCUPACIONES	70%	100.0%	1.00	30%	100.0%	1.00

10. Sector Público y segregación ocupacional

	ADM. CC. AA.					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLIC	100%	0.0%	1.67	0%	0.0%	0.00
63 PESCADORES Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA PISCIFACTORIA	100%	0.0%	1.67	0%	0.0%	0.00
79 TRABAJADORES QUE TRATAN LA MADERA, EBANISTAS, TEXTIL CUERO	100%	0.1%	1.67	0%	0.0%	0.00
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	100%	0.1%	1.67	0%	0.0%	0.00
90 TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN EL COMERCIO	100%	0.1%	1.67	0%	0.0%	0.00
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	94%	5.0%	1.57	6%	0.4%	0.14
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	89%	8.8%	1.49	11%	1.6%	0.27
45 EMPLEAD TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	83%	0.7%	1.39	17%	0.2%	0.42
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CON TAREAS DE AT AL PUBLICO)	77%	4.7%	1.29	23%	2.0%	0.56
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	77%	2.5%	1.28	23%	1.1%	0.57
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	75%	0.3%	1.25	25%	0.1%	0.63
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	74%	4.8%	1.23	26%	2.6%	0.66
31 TEC DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	73%	1.4%	1.22	27%	0.8%	0.67
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	72%	27.4%	1.20	28%	16.1%	0.70
28 TEC EN EDU INFANTIL, INSTRUC VUELO, NAVEGAC Y CONDUC VEHICU	71%	0.4%	1.19	29%	0.3%	0.72
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	65%	1.4%	1.08	35%	1.1%	0.87
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	65%	3.0%	1.08	35%	2.5%	0.88
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	64%	1.3%	1.07	36%	1.1%	0.89
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	64%	1.6%	1.06	36%	1.4%	0.91
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	59%	5.1%	0.98	41%	5.4%	1.04
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	57%	0.7%	0.95	43%	0.8%	1.08
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	51%	23.5%	0.86	49%	33.2%	1.21
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	51%	1.1%	0.85	49%	1.5%	1.22
98 PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES	49%	0.1%	0.81	51%	0.1%	1.28
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	42%	1.3%	0.70	58%	2.6%	1.45
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	41%	0.7%	0.69	59%	1.6%	1.47
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	40%	2.1%	0.68	60%	4.6%	1.49
40 EMPLEAD SS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	40%	0.1%	0.66	60%	0.3%	1.51
42 OPERADORES DE MÁQUINAS DE OFICINA	37%	0.1%	0.61	63%	0.3%	1.58
94 PEONES AGROPECUARIOS Y DE LA PESCA	32%	0.2%	0.53	68%	0.5%	1.70
53 DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	29%	0.0%	0.48	71%	0.2%	1.78
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	25%	0.3%	0.41	75%	1.4%	1.88
30 TEC DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	23%	0.4%	0.38	77%	2.1%	1.92
10 PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE AAPP; DIR ORGANIZAC INTERÉS	15%	0.1%	0.24	85%	0.8%	2.13
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	14%	0.1%	0.23	86%	0.8%	2.15
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	14%	0.2%	0.23	86%	2.0%	2.16
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	12%	0.1%	0.20	88%	1.3%	2.19
62 TRABAJADORES CUALIFICADOS DE OTRAS ACTIVIDADES AGRARIAS	11%	0.0%	0.18	89%	0.3%	2.23
52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	6%	0.2%	0.11	94%	4.1%	2.34
14 GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS CON MENOS DE 10 ASALARIADOS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.3%	2.50
61 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES GANADERAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.4%	2.50
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	0%	0.0%	0.00	100%	0.4%	2.50
73 ENCARGADOS EN LA METALURGIA Y JEFES DE TALLERES MECANICOS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
74 TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
75 SOLDADORES, CHAPISTAS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS,	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
76 MEC S Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/IONICOS	0%	0.0%	0.00	100%	1.1%	2.50
77 MEC S DE PRECISION EN METALES, TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	2.50
78 TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS TABACO	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
81 OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS Y ASIMILADOS	0%	0.0%	0.00	100%	0.0%	2.50
82 ENCARGADO DE OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
84 MONTADORES Y ENSAMBLADORES DE MAQUINAS FIJAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	0%	0.0%	0.00	100%	0.9%	2.50
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.6%	2.50
97 PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	2.50
TOTAL OCUPACIONES	60%	100.0%	1.00	40%	100.0%	1.00

10. Sector Público y segregación ocupacional

	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
33 PROF DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES	100%	0,1%	2,68	0%	0,0%	0,00
45 EMPLEADO TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	91%	1,4%	2,44	9%	0,1%	0,14
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	90%	13,5%	2,42	10%	0,9%	0,16
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	89%	13,4%	2,40	11%	0,9%	0,17
46 CAJEROS, TAGUILLEROS Y OTROS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLIC	87%	0,8%	2,34	13%	0,1%	0,21
97 PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	85%	0,6%	2,28	15%	0,1%	0,24
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	75%	4,2%	2,00	25%	0,8%	0,40
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	74%	2,2%	1,99	26%	0,5%	0,41
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	73%	0,7%	1,97	27%	0,2%	0,42
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	68%	3,2%	1,81	32%	0,9%	0,52
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	63%	6,4%	1,70	37%	2,2%	0,58
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	63%	0,8%	1,69	37%	0,3%	0,59
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	59%	1,9%	1,58	41%	0,8%	0,66
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CONTAREAS DE AT AL PUBLICO)	58%	11,3%	1,56	42%	4,8%	0,67
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	57%	2,7%	1,54	43%	1,2%	0,68
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	55%	10,7%	1,47	45%	5,2%	0,72
79 TRABAJADORES QUE TRATAN LA MADERA, EBANISTAS, TEXTIL CUERO	54%	0,2%	1,46	46%	0,1%	0,73
31 TECOS DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	54%	0,9%	1,45	46%	0,5%	0,73
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	53%	5,1%	1,41	47%	2,7%	0,76
32 TECOS EN EDU INFANTIL, INSTRUCC VUELO, NAVEGAC Y CONDUC VEHICU	49%	0,4%	1,32	51%	0,2%	0,81
74 TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	49%	0,1%	1,31	51%	0,1%	0,82
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	41%	4,1%	1,11	59%	3,5%	0,94
62 TRABAJADORES CUALIFICADOS DE OTRAS ACTIVIDADES AGRARIAS	38%	0,1%	1,01	62%	0,1%	0,99
10 PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO DE AAPP; DIR ORGANIZAC INTERÉS	34%	2,1%	0,90	66%	2,5%	1,06
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	31%	0,3%	0,82	69%	0,4%	1,10
94 PEONES AGROPECUARIOS Y DE LA PESCA	27%	0,6%	0,74	73%	0,9%	1,16
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	21%	0,5%	0,58	79%	1,1%	1,25
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	20%	1,4%	0,53	80%	3,3%	1,28
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	19%	1,7%	0,51	81%	4,2%	1,29
30 TECOS DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	18%	0,9%	0,48	82%	2,4%	1,31
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	17%	2,3%	0,46	83%	6,5%	1,32
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	17%	0,3%	0,46	83%	1,0%	1,32
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	17%	0,4%	0,46	83%	1,1%	1,32
14 GERENCIA DE OTRAS EMPRESAS CON MENOS DE 10 ASALARIADOS	15%	0,1%	0,41	85%	0,2%	1,35
40 EMPLEADOS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	15%	0,2%	0,40	85%	0,7%	1,36
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	14%	1,8%	0,36	86%	6,8%	1,38
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	8%	0,6%	0,22	92%	4,0%	1,46
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	7%	0,3%	0,18	93%	2,1%	1,48
76 MECOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/ONICOS	4%	0,1%	0,10	96%	1,8%	1,54
52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	4%	1,3%	0,10	96%	20,9%	1,54
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	3%	0,3%	0,09	97%	4,5%	1,54
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	3%	0,2%	0,07	97%	5,0%	1,55
61 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES GANADERAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,1%	1,59
63 PESCADORES Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA PISCIFACTORIA	0%	0,0%	0,00	100%	0,1%	1,59
70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION	0%	0,0%	0,00	100%	1,4%	1,59
75 SOLDADORES, CHAPISTAS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS,	0%	0,0%	0,00	100%	0,5%	1,59
77 MECOS DE PRECISION EN METALES, TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,2%	1,59
78 TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS TABACO	0%	0,0%	0,00	100%	0,4%	1,59
81 OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS Y ASIMILADOS	0%	0,0%	0,00	100%	0,4%	1,59
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,1%	1,59
84 MONTADORES Y ENSAMBLADORES DE MAQUINAS FIJAS	0%	0,0%	0,00	100%	0,3%	1,59
85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y	0%	0,0%	0,00	100%	0,6%	1,59
98 PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES	0%	0,0%	0,00	100%	0,3%	1,59
TOTAL OCUPACIONES	37%	100,0%	1,00	63%	100,0%	1,00

10. Sector Público y segregación ocupacional

	EMPRESAS E INSTITUCIONES FINANCIERAS PÚBLICAS					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	100%	6.3%	3.77	0%	0.0%	0.00
53 DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	77%	0.9%	2.89	23%	0.1%	0.32
21 PROF UNIV EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD	74%	1.0%	2.78	26%	0.1%	0.36
35 OTROS TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	66%	1.5%	2.49	34%	0.3%	0.46
44 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (CON TAREAS DE AT AL PUBLICO)	60%	6.9%	2.26	40%	1.7%	0.55
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	58%	10.7%	2.19	42%	2.8%	0.57
46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	52%	4.5%	1.98	48%	1.5%	0.65
51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	51%	4.5%	1.92	49%	1.6%	0.67
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	48%	11.9%	1.80	52%	4.7%	0.71
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	43%	28.7%	1.62	57%	13.7%	0.78
33 PROF DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES	43%	1.3%	1.61	57%	0.6%	0.78
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	41%	3.5%	1.54	59%	1.9%	0.81
45 EMPLEAD TRATO CON EL PUBL EN AG DE VIAJES, RECEPCI, TELEFONI	39%	1.0%	1.49	61%	0.6%	0.82
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	33%	0.7%	1.25	67%	0.5%	0.91
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	32%	0.8%	1.20	68%	0.6%	0.93
97 PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	25%	1.4%	0.94	75%	1.5%	1.02
25 ESCRITORES, ARTISTAS Y OTRAS PROF UNIVERSITARIAS	25%	3.9%	0.93	75%	4.3%	1.03
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	23%	2.0%	0.88	77%	2.4%	1.05
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	20%	0.5%	0.76	80%	0.7%	1.09
83 OPERADORES DE MÁQUINAS FIJAS	18%	0.3%	0.69	82%	0.6%	1.11
30 TECS DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS E INGENIERIAS	15%	3.6%	0.55	85%	7.6%	1.16
93 OTROS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN OTROS SERVICIOS	14%	1.3%	0.54	86%	2.8%	1.17
40 EMPLEAD SS CONTABLES, FINANCIEROS, APOYO A LA PRODUCC/TRANSP	8%	2.0%	0.31	92%	7.9%	1.25
74 TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	4%	0.4%	0.15	96%	3.4%	1.31
76 MECS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS/IONICOS	1%	0.3%	0.05	99%	7.5%	1.34
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	0%	0.0%	0.00	100%	2.0%	1.36
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	0%	0.0%	0.00	100%	1.1%	1.36
23 PROFESIONALES DEL DERECHO	0%	0.0%	0.00	100%	0.5%	1.36
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	0%	0.0%	0.00	100%	0.9%	1.36
31 TECS DE LAS CIENCIAS NATURALES Y DE LA SANIDAD	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.36
42 OPERADORES DE MAGUINAS DE OFICINA	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.36
52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	0%	0.0%	0.00	100%	0.5%	1.36
60 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRICOLAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.6%	1.36
70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.0%	1.36
71 TRABAJADORES EN OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCION Y ASIMIL	0%	0.0%	0.00	100%	0.5%	1.36
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	0%	0.0%	0.00	100%	3.4%	1.36
73 ENCARGADOS EN LA METALURGIA Y JEFES DE TALLERES MECANICOS	0%	0.0%	0.00	100%	1.1%	1.36
75 SOLDADORES, CHAPISTAS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS,	0%	0.0%	0.00	100%	2.7%	1.36
77 MECS DE PRECISION EN METALES, TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.5%	1.36
78 TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS TABACO	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	1.36
80 JEFES DE EQUIPO Y ENCARGADOS EN INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	1.36
81 OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES FIJAS Y ASIMILADOS	0%	0.0%	0.00	100%	0.6%	1.36
84 MONTADORES Y ENSAMBLADORES DE MAGUINAS FIJAS	0%	0.0%	0.00	100%	0.8%	1.36
85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y	0%	0.0%	0.00	100%	6.2%	1.36
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	0%	0.0%	0.00	100%	4.1%	1.36
90 TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN EL COMERCIO	0%	0.0%	0.00	100%	0.2%	1.36
92 CONSERJE DE EDIFICIOS, LIMPIACRISTALES Y VIGILANTES	0%	0.0%	0.00	100%	0.3%	1.36
94 PEONES AGROPECUARIOS Y DE LA PESCA	0%	0.0%	0.00	100%	0.1%	1.36
96 PEONES DE LA CONSTRUCCION	0%	0.0%	0.00	100%	0.4%	1.36
98 PEONES DEL TRANSPORTE Y DESCARGADORES	0%	0.0%	0.00	100%	3.5%	1.36
TOTAL OCUPACIONES	27%	100.0%	1.00	73%	100.0%	1.00

10. Sector Público y segregación ocupacional

	OTRO TIPO					
	Mujeres			Hombres		
	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)	Participación (A)	Concentración (B)	Representación (C)
27 PROF 1º CICLO UNIV CC NATURALES, SANIDAD	100%	3,0%	2,50	0%	0,0%	0,00
43 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (SIN TAREAS DE AT AL PUBLICO)	100%	6,3%	2,50	0%	0,0%	0,00
50 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION	100%	4,5%	2,50	0%	0,0%	0,00
78 TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS TABACO	100%	4,7%	2,50	0%	0,0%	0,00
91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR	100%	6,6%	2,50	0%	0,0%	0,00
34 PROF DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	94%	41,5%	2,36	6%	1,7%	0,10
41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	53%	7,2%	1,32	47%	4,3%	0,78
24 PROF EN ADE, CC SOCIALES HUMANAS, ESCRITORES, ARTISTAS Y OTR	29%	6,2%	0,74	71%	8,3%	1,17
22 PROF UNIV EN LA ENSEÑANZA	26%	20,9%	0,65	74%	39,7%	1,23
11 DIRECCION DE EMPRESAS DE 10 Ó MÁS ASALARIADOS	0%	0,0%	0,00	100%	3,6%	1,67
20 PROF UNIV EN FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIERIA Y A	0%	0,0%	0,00	100%	13,9%	1,67
26 PROF 1º CICLO UNIV FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS E INGENIER	0%	0,0%	0,00	100%	4,2%	1,67
28 PROF 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	0%	0,0%	0,00	100%	1,6%	1,67
29 OTRAS PROF DE 1º CICLO UNIVERSITARIA	0%	0,0%	0,00	100%	7,8%	1,67
72 TRABAJADORES DE ACABADO DE CONSTRUCCIONES Y ASIMILADOS	0%	0,0%	0,00	100%	3,5%	1,67
86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CAR	0%	0,0%	0,00	100%	11,4%	1,67
TOTAL OCUPACIONES	40%	100,0%	1,00	60%	100,0%	1,00

Terminamos este apartado dedicado a la segregación ocupacional, mostrando en la tabla 10.18 el **índice de disimilitud** de las distintas Administraciones Públicas (este índice ya se utilizó en el análisis de los sectores de estudio). Este índice de disimilitud desarrollado por Duncan y Duncan (1995)²⁵ es un indicador del grado de segregación entre hombres y mujeres que, en este caso, es aplicado sobre los niveles de concentración relativa en las diferentes ocupaciones. Más concretamente, el *ID* se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido entre dos. Es decir:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{mujeres_i}{Totalmujeres} - \frac{hom bres_i}{Total hom bres} \right|$$

El *ID* puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre las distintas ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es o completamente masculina o completamente femenina).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al Índice de Disimilitud es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiasen de

²⁵ Duncan, D. y Duncan, B. (1995): "A methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Economic Review*, 20, pp. 210-217. Este Índice de disimilitud no es el único índice de segregación disponible en la literatura sobre segregación de género en el mercado de trabajo. De hecho, la cuestión de cuál de los diversos índices propuestos permite cuantificar mejor el nivel de segregación es aún hoy día objeto de debate. A pesar de ello, en línea con la mayoría de estudios sobre segregación ocupacional por sexo y siguiendo a Anker, R (1998, *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra, Capítulo 5), aquí, como se acaba de señalar, se opta por el uso del ID. Cabe mencionar que es también este el índice de disimilitud el que ha propuesto la Unión Europea se va a adoptar en los países miembros para realizar comparaciones intracomunitarias sobre la segregación ocupacional y sectorial de género en los correspondientes mercados de trabajo.

ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre las distintas ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres²⁶.

Comparando estos índices de disimilitud entre las diferentes Administraciones públicas es posible determinar cuál de ellas presenta una mayor segregación o segmentación entre sexos, insistimos, en cuanto a ocupaciones se refiere.

- **Según el Índice de Disimilitud, sería necesario que el 46% de las mujeres (o de los hombres) al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas cambiasen de ocupación, para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones entre todas las ocupaciones.**
- **la Administración con una mayor segmentación o segregación entre sexos según ocupaciones es “Otro tipo” seguida de la Administración Pública Estatal y la Local, mientras que en el lado opuesto, la que presenta una menor segregación es la Administración de las Comunidades Autónomas**

Tabla 10.18. Cuantificación de la segregación ocupacional de genero en las administraciones publicas: índice de disimilitud

	ID Ocupaciones agrupadas por letras	ID Ocupaciones agrupadas a 2 dígitos
Adm. Estatal	0.54	0.59
Adm. S.S	0.36	0.40
Adm. CC.AA.	0.27	0.32
Adm. Local	0.46	0.59
Empr./ I.F.Públicas	0.40	0.54
Otro Tipo	0.65	0.68
Total AA.PP	0.37	0.46

Fuente: Elaboración propia

*Cuanto mayor sea el índice de disimilitud mayor será la segregación ocupacional

²⁶ Por ejemplo, un ID de 0,45 significaría que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiasen de ocupación para que las mujeres y hombres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones.

11. Indicadores de Satisfacción y promoción en el trabajo

Terminamos en este apartado mostrando una serie de indicadores sobre el grado de satisfacción en el trabajo en relación a una serie de características del mismo.

Un primer conjunto de indicadores proceden del PHOGUE, y utilizan una escala que varía de 1 a 6 (1 significa no satisfecho y 6 significa plenamente satisfecho). Los resultados se muestran en las Tablas 11.1 y 11.2 para el sector privado y público respectivamente, pudiéndose destacar que:

➤ En promedio, los asalariados en el sector público se encuentran más satisfechos que en el sector privado.

➤ Las mujeres en el sector privado se sienten ligeramente más satisfechas que los hombres. En este sector los asalariados (hombres) sostienen que es en el tipo de trabajo en lo que se sienten más satisfechos (seguido por las condiciones laborales/medioambientales). Las asalariadas (mujeres) en el sector privado señalan que son las condiciones laborales/medioambientales (seguido de la distancia y la comunicación al trabajo) en lo que se sienten más satisfechas. Tanto asalariados como asalariadas del sector privado señalan, por el contrario, que son sus ingresos (seguido del número de horas de trabajo) en lo que se sienten menos satisfechos, mientras que en lo que se sienten más insatisfechos es en los ingresos, seguido del número de horas de trabajo.

➤ Las asalariadas en el sector público se sienten ligeramente menos satisfechas que los hombres asalariados en dicho sector. El principal motivo de satisfacción de los asalariados en el sector público (hombres) es la estabilidad laboral seguido del tipo de trabajo. Estos dos son también los principales motivos de satisfacción para el caso de las asalariadas de este sector, pero permutando el orden. Tanto los hombres como las mujeres al servicio de la Administración Pública revelan que son los ingresos en lo que se sienten menos satisfechos seguido de las condiciones laborales/medioambientales.

- Las mayores diferencias en cuanto a grado de satisfacción entre los asalariados (hombres y mujeres) en el sector público frente al privado se encuentran en la estabilidad, y el número de horas de trabajo (encontrándose los asalariados en el sector público mucho más satisfechos que los del sector privado). Sólo en el caso de las condiciones laborales y medioambientales de las asalariadas se observa que el grado de satisfacción en el sector público es inferior al del sector privado.

➤ Tabla 11.1. Grado de satisfacción en el trabajo en el sector privado

		Sector Privado							
		Indicador Medio	Ingresos	Estabili-dad en el trabajo	Tipo de trabajo	Número de horas de trabajo	Turno laboral	Condi-ciones laborales/ medioam-bientales	Distancia y comuni-cación al trabajo
Hombres	1994	3.92	3.09	3.84	4.27	3.80	4.15	4.12	4.13
	1995	4.01	3.18	4.01	4.40	3.90	4.21	4.19	4.21
	1996	3.92	3.09	3.98	4.27	3.75	4.12	4.14	4.06
	1997	3.95	3.24	4.08	4.25	3.79	4.11	4.07	4.11
	1998	3.99	3.29	4.14	4.24	3.80	4.09	4.19	4.15
	Total	3.96	3.19	4.01	4.29	3.81	4.13	4.14	4.13
Mujeres	1994	3.99	3.11	3.91	4.23	3.88	4.13	4.40	4.32
	1995	4.05	3.22	4.00	4.27	3.94	4.17	4.42	4.34
	1996	3.96	3.07	3.87	4.13	3.81	4.19	4.36	4.28
	1997	3.91	3.13	3.98	4.06	3.77	4.05	4.22	4.18
	1998	4.02	3.23	4.14	4.13	3.89	4.13	4.35	4.23
	Total	3.99	3.15	3.99	4.16	3.86	4.13	4.35	4.26

Fuente PHOGUE ciclos 1994 a 1998. 1 significa NO SATISFECHO y 6 significa PLENAMENTE SATISFECHO

Tabla 11.2. Grado de satisfacción en el trabajo en el sector público

		Sector Público							
		Indicador Medio	Ingresos	Estabili-dad en el trabajo	Tipo de trabajo	Número de horas de trabajo	Turno laboral	Condi-ciones laborales/ medioam-bientales	Distancia y comuni-cación al trabajo
Hombres	1994	4.29	3.20	4.78	4.62	4.46	4.44	4.20	4.34
	1995	4.43	3.41	4.96	4.68	4.60	4.59	4.31	4.47
	1996	4.43	3.48	4.92	4.69	4.54	4.57	4.37	4.42
	1997	4.35	3.38	4.90	4.51	4.47	4.55	4.30	4.36
	1998	4.34	3.37	4.75	4.59	4.41	4.46	4.39	4.38
	Total	4.37	3.37	4.87	4.62	4.50	4.52	4.31	4.40
Mujeres	1994	4.33	3.43	4.59	4.64	4.46	4.64	4.18	4.33
	1995	4.39	3.52	4.71	4.66	4.58	4.60	4.24	4.38
	1996	4.38	3.48	4.69	4.69	4.50	4.57	4.31	4.39
	1997	4.34	3.45	4.65	4.67	4.47	4.66	4.29	4.16
	1998	4.32	3.57	4.63	4.69	4.28	4.56	4.35	4.16
	Total	4.35	3.49	4.66	4.67	4.46	4.60	4.27	4.28

Fuente PHOGUE ciclos 1994 a 1998. 1 significa NO SATISFECHO y 6 significa PLENAMENTE SATISFECHO

Para completar estos resultados en cuanto a satisfacción y para mostrar cifras más recientes recurrimos a la Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo (ECVT) del 2001. Dichos resultados se muestran en las tablas 11.3 a 11.11. Resumimos a continuación los resultados más destacables: el 45.3% de las mujeres al servicio del sector privado desearía trabajar en el sector público.

- la satisfacción de hombres y mujeres en el conjunto de administraciones es muy semejante si exceptuamos el caso de las empresas públicas, donde el grado de satisfacción de los hombres es mayor que el de las mujeres.
- el principal motivo de satisfacción de los hombres en todas las administraciones es que les gusta el trabajo, al igual que en el caso de las mujeres.
- el principal motivo de insatisfacción en el caso de los hombres y la Administración General es el mal sueldo (que se gana poco); en el caso de las Comunidades Autónomas la ineptitud de los jefes o la mala gestión administrativa o directiva; y en el caso de la Administración Local ninguna. Para las mujeres, el principal motivo de insatisfacción se encuentra de nuevo en el mal sueldo en el caso de la Administración General; en el caso de la Administración de las Comunidades Autónomas, y a diferencia de los hombres, el mal ambiente laboral o el mal trato; y en el caso de la Administración Local la inseguridad del contrato de trabajo y la poca estabilidad.
- el número medio de ascensos de los hombres es considerablemente superior al de las mujeres en todas las administraciones a excepción de la administración local.
- Por último, en cuanto al número de personas supervisadas, destaca que en la Administración General del estado, la Administración Local y las Empresas Públicas, los hombres tienen mayor responsabilidad, y sólo en el caso de las

Comunidades Autónomas podría observarse una cierta superioridad de las mujeres, al menos en el número máximo de personas supervisadas.

Tabla 11.3 Tipo de trabajo que elegirían los trabajadores en el sector privado

	Hombres	Mujeres
Trabajar en el sector privado	51.1%	38.2%
Trabajar en el sector publico	36.6%	45.3%
No sabe	8.5%	13.5%
No contesta	3.8%	3.0%

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.4 Número medio de ascensos

	Hombre	Mujer
Administración General (Ministerios, Periférica, etc.)	0.77	0.35
Administración de las Comunidades Autónomas	0.55	0.18
Administración Local	0.31	0.27
Empresa Publica e instituciones financieras publicas	0.99	0.33
Otros	0.40	0.00
No contesta	0.71	0.45

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.5 Satisfacción en el trabajo. (promedios modales; 1=muy Insatisfecho;10=muy Satisfecho)

	Hombre	Mujer
Administración Gral. (Ministerios, Admon periférica, etc)	8	8
Administración de las Comunidades Autónomas	8	8
Administración Local	8	8
Empresa Publica e instituciones financieras publicas	7	8
Otros	10	7
No contesta	8	8

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.6 Principal motivo de **satisfacción** en el trabajo. (porcentajes por tipo de Administración). **Hombres**

HOMBRES	Administración Gral. (Ministerios, Admon periférica, etc)	Administración de las Comunidades Autónomas	Administración Local	Empresa Publica e instituciones financieras publicas	Otros	No contesta
Me gusta el trabajo	24.2	24.3	29.1	23.4	33.3	23.6
Tengo un buen sueldo	2.1	4.9	3.6	7.4	13.0	24.9
Buen ambiente en el trabajo/compañerismo	10.8	7.4	4.3	13.8		
Buen horario	4.4	10.8	16.5	7.2	37.9	
Estabilidad	13.4	7.6	8.6	16.0		15.3
Posibilita relaciones humanas/trabajo con el publico	2.5	6.1	2.3	2.2		
Es un trabajo de labor social/servicio los demás	1.9	2.3	5.6			
Autonomía en las decisiones/tengo independencia	3.4	3.9	1.1	3.2		
Vocación/desarrollo personal	18.3	15.4	5.7	9.2	8.7	6.3
Estoy ocupado en algo/es el trabajo que tengo	2.2	1.5	1.7		7.0	
Me valoran en el trabajo/promoción profesional	0.8			3.8		
Negocio propio/familiar/autónomo						
Buena relación con los jefes	1.2		0.8			
Trabajo bien/estoy acostumbrado	3.8	3.8	4.0	4.4		29.9
La empresa cumple lo establecido	1.8	4.0				
Posibilidad de viajar/movimiento	0.3		1.0	1.4		
Centro de trabajo cerca de domicilio	0.7		5.6	1.8		
Buenas instalaciones/buenos recursos humanos	1.7	1.4	1.1			
Seguridad en el trabajo	0.2	0.4	1.9			
Ninguna	0.8	5.1	4.8	4.7		
Por tener vacaciones	3.2					
Otros	2.2	1.1	2.3	1.5		

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.7 Principal motivo de **satisfacción** en el trabajo. (porcentajes por tipo de Administración). **Mujeres**

MUJERES	Administración Gral. (Ministerios, Admon periférica, etc)	Administración de las Comunidades Autónomas	Administración Local	Empresa Publica e instituciones financieras publicas	Otros	No contesta
Me gusta el trabajo	32.33	31.83	24.20	28.00	26.01	35.06
Tengo un buen sueldo	4.95	3.80	1.85	8.33		
Buen ambiente en el trabajo/compañerismo	9.26	10.16	8.10	11.52		
Buen horario	9.23	9.69	15.58	4.44		13.57
Estabilidad	3.15	6.00	3.31			9.76
Posibilita relaciones humanas/trabajo con el publico	3.12	4.65	0.39			4.23
Es un trabajo de labor social/servicio los demás	3.02	1.06	4.12	6.26		
Autonomía en las decisiones/tengo independencia	3.53	2.92	0.92			
Vocación/desarrollo personal	14.62	19.14	18.21	23.21	7.95	29.38
Estoy ocupado en algo/es el trabajo que tengo	1.27	0.50	1.78			
Me valoran en el trabajo/promoción profesional	1.03					
Negocio propio/familiar/autónomo			1.34			
Buena relación con los jefes	1.01					
Trabajo bien/estoy acostumbrado	5.43	2.38	4.96			7.99
La empresa cumple lo establecido	1.18	1.36	0.86		66.04	
Posibilidad de viajar/movimiento	3.06	0.31	5.66			
Centro de trabajo cerca de domicilio	0.46	1.65	4.50			
Buenas instalaciones/buenos recursos humanos			0.83			
Seguridad en el trabajo	1.31	0.88				
Ninguna	0.58	1.63	1.86	2.55		
Por tener vacaciones	1.48	2.02	1.51	15.68	-	-
Otros	2.2	1.1	2.3	1.5		

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.8 Principal motivo de **insatisfacción** en el trabajo. (porcentajes por tipo de Administración). **Hombres**

HOMBRES	Administración Gral. (Ministerios, Admon periférica, etc)	Administración de las Comunidades Autónomas	Administración Local	Empresa Publica e instituciones financieras publicas	Otros	No contesta
Mal sueldo/gano poco	30.82	21.86	12.94	20.13		
Muchas horas de trabajo/mal horario	6.00	8.12	5.40	6.68		42.61
Mucho trabajo/trabajo duro	3.18	0.92	6.65	11.67	11.34	
Mal ambiente laboral/mal trato	2.79	11.09	8.74	3.49		16.76
Malas condiciones físicas/lugar de trabajo	5.12		4.81	5.37		
No me gusta/trabajo ingrato/aburrido	5.68	2.52	2.18	2.32		
Mala relación con los jefes	3.62	2.18	12.82	5.33		
Ineptitud de los jefes/mala gestión administrativa/Dirección	16.87	26.86	4.46	3.92	13.97	
Distancia del lugar de trabajo		2.48		2.02		
Esta cansado/problemas de salud	0.90			4.86		
Pocas posibilidades de promoción profesional	6.79	4.76	6.08	5.22		
Inseguridad del contrato de trabajo/poca estabilidad	3.37	1.68	9.90	3.29	11.34	
Pocas horas de trabajo		2.08				
Escasez de recursos humanos y medios materiales	0.76	2.38	2.61	5.99		
Limitación a la hora de hacer algo/responsabilidad	0.63		1.99			
Falta de nivel	0.75	1.83	2.09			
Poco rendimiento/movimiento		2.22				
Ninguna	8.78	6.05	14.75	11.76	19.39	
Me gustaría trabajar en otra cosa/no es mi profesión	0.88	0.67	1.05	5.54		40.63
Otros	3.06	2.32	3.53	2.40	43.97	

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.9 Principal motivo de **insatisfacción** en el trabajo. (porcentajes por tipo de Administración). **Mujeres**

MUJERES	Administración Gral. (Ministerios, Admon periférica, etc)	Administración de las Comunidades Autónomas	Administración Local	Empresa Publica e instituciones financieras publicas	Otros	No contesta
Mal sueldo/gano poco	19.1	6.5	12.1	13.9		38.2
Muchas horas de trabajo/mal horario	10.6	12.2	2.3	5.2		8.8
Mucho trabajo/trabajo duro	6.6	3.1	13.0	15.0		
Mal ambiente laboral/mal trato	4.5	13.8		3.4		
Malas condiciones físicas/lugar de trabajo	2.0			12.6		
No me gusta/trabajo ingrato/aburrido	1.6	4.2	7.9	10.5		
Mala relación con los jefes		1.1				
Ineptitud de los jefes/mala gestión administrativa/Dirección	11.3	10.5	3.5			
Distancia del lugar de trabajo			1.6			
Esta cansado/problemas de salud	2.0	4.6		5.3		
Pocas posibilidades de promoción profesional	9.3	6.4	2.6			
Inseguridad del contrato de trabajo/poca estabilidad	3.7	9.3	23.2			
Pocas horas de trabajo		0.7	4.0			
Escasez de recursos humanos y medios materiales	2.9	7.1				
Limitación a la hora de hacer algo/responsabilidad	2.0	1.8	3.9		100.0	53.0
Falta de nivel		1.0				
Poco rendimiento/movimiento			3.9	12.6		
Ninguna	10.8	6.0	9.4			
Me gustaría trabajar en otra cosa/no es mi profesión	3.8	2.5	5.1			
Otros	9.9	9.1	7.3	21.6		

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.10 Personas supervisadas directamente

	Hombres			Mujeres		
	Máximo	Media	Moda	Máximo	Media	Moda
Administración Gral. (Ministerios, Adm periférica, etc)	400	16	2	160	26	4
Administración de las Comunidades Autónomas	70	11	3	100	9	2
Administración Local	100	11	5	20	6	3
Empresa Publica e instituciones financieras publicas	35	9	5	30	9	2
Otros	20	9	3	4	4	4
No contesta	10	6	10	19	19	19

Fuente ECVT 2001

Tabla 11.11 Personas supervisadas directamente e indirectamente

	Hombres			Mujeres		
	Máximo	Media	Moda	Máximo	Media	Moda
Administración Gral. (Ministerios, Adm periférica, etc)	400	19	2	160	27	4
Administración de las Comunidades Autónomas	70	14	3	100	9	2
Administración Local	998	49	2	20	7	3
Empresa Publica e instituciones financieras publicas	300	48	5	33	9	2
Otros	20	9	3	.	.	.
No contesta	10	5	1	19	19	19

Fuente ECVT 2001

12. Conclusiones y recomendaciones: una visión de conjunto del análisis de fuentes secundarias

A continuación enumeramos algunos de los principales resultados alcanzados a lo largo de esta parte del estudio, dejando para un apartado final lo que consideramos una visión de conjunto del análisis de fuentes secundarias

Sobre valoración de fuentes secundarias:

- No existe en la actualidad una base de datos o estadística que centralice la información sobre todos los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas. En la actualidad el Bolefín del Personal al Servicio de la Administración Pública (BEPSAP) presenta importantes limitaciones o deficiencias para cuantificar la presencia de hombres y mujeres al servicio de toda la Administración Pública. Se recomienda que la creación de este tipo de base de datos centralizada no sólo proporcione información desglosada por sexos, sino que adicionalmente recoja otro tipo de información homogénea entre distintas Administraciones que permita ir más allá de las actuales categorías incluidas en el BEPSAP. Ello permitirá un mejor conocimiento de los rasgos y características distintivas de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública (niveles de educación y sectores de estudio, grupos profesionales, modalidad de contratos o relación laboral con la Administración, tipo de jornada, tipo de ocupación, etc). En este sentido el presente estudio podría suponer una estructura básica de referencia de la información o características de los efectivos que deberían reflejarse en dicha base de datos.
- No es posible analizar de manera separada la situación de los discapacitados en ninguna de las fuentes secundarias analizadas. Se recomienda que se desglose la información del personal al servicio de las Administraciones públicas publicada en el BEPSAP para el colectivo de discapacitados; y que se incluya alguna pregunta sobre el grado de

discapacitación o minusvalía del encuestado en las macroencuestas relacionadas con el mercado de trabajo, ya que ello permitiría poder realizar una explotación de las mismas teniendo en cuenta a dicho colectivo de manera separada al resto de individuos. En este sentido pensamos que la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es la encuesta idónea para tener en cuenta dichas circunstancias del entrevistado, ya que el objetivo de esta encuesta es precisamente completar a la EPA analizando características personales y familiares no recogidas en ésta.

Sobre la evolución de la participación de la mujer en las Administraciones Públicas

- El número de hombres empleados en las Administraciones Públicas ha crecido entre el tercer trimestre de 1976 (1.014.800 asalariados) y el segundo trimestre de 2002 (1.331.500) en un 31,2%; mientras que el número de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas ha crecido un 261,4% durante el mismo periodo (pasando de 343.300 a 1.240.700 asalariadas).
- el sector público ha absorbido una parte muy importante del incremento en la tasa de actividad (y de ocupación) de las mujeres (incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo) que de forma genérica ha venido observándose desde la década de los 70 hasta la actualidad. Esto es, entre el 1976 y el 2002, buena parte del crecimiento en el empleo de los asalariados y, fundamentalmente, de las asalariadas se ha generado en el seno del sector público.
- A lo largo del período analizado se da una clara aproximación (convergencia) en el sector público entre el número de mujeres y

hombres asalariados, pasando la participación de la mujer en el sector público del 27% en 1977 al 49% en el 2001. Este proceso de convergencia es similar al experimentado para el conjunto de la ocupación en España, si bien en el caso de las asalariadas del sector público se manifiesta con mucha más intensidad, existiendo en 2002 una presencia relativa (en relación a la de los hombres) considerablemente mayor de la mujer en el empleo en el sector público que en el privado (49% frente al 35% respectivamente).

Sobre la distribución de los trabajadores y trabajadoras al servicio del sector público según tipo de Administración

- Las Administraciones donde la **participación** de la mujer (en relación a los hombres) es mayor son la de la Seguridad Social y la de las Comunidades Autónomas (en este orden), siendo además éstas las Administraciones donde el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. Esto es, las Administraciones Públicas más feminizadas son la Administración de la Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, mientras que el resto son Administraciones fundamentalmente masculinas o masculinizadas.
- Las mujeres se **concentran** fundamentalmente en la administración de las Comunidades Autónomas y de la Seguridad Social (por este orden), siendo además dicha concentración superior a la correspondiente al conjunto de efectivos de ambos sexos.

Sobre las características Sociodemográficas de los efectivos al Servicio de las Administraciones Públicas.

- La mayor concentración tanto de los hombres como de las mujeres se produce en los grupos de edad entre los 40 y los 45 años. En cuanto a la distribución según grupos de edad, el hecho diferencial entre sexos más significativo es la mayor concentración de la mujer (respecto a los hombres) en los estratos o grupos de edad entre los 25 y los 50 años, lo que permite concluir que en promedio, **las mujeres son más jóvenes que el colectivo de hombres**. Las mujeres de estratos más jóvenes se encuentran repartidas entre la Administración Pública Estatal y la Local, mientras que el colectivo tanto de hombres y mujeres de 30 a 49 años se encuentra mayoritariamente en la Administración de las Comunidades Autónomas.

- Atendiendo al lugar de residencia, las Comunidades Autónomas en donde se **concentra** una mayor proporción de hombres son, por este orden, Andalucía, Madrid y Cataluña; y las que albergan un menor porcentaje La Rioja, Cantabria, Navarra y Ceuta y Melilla. En cuenta a la distribución de las mujeres según su lugar de residencia, no existen diferencias significativas respecto a los hombres, siendo las Comunidades Autónomas anteriormente citadas las que albergan también el mayor y el menor porcentaje de las empleadas del sector público.

- Atendiendo al estado civil, el porcentaje de casados y casadas es considerablemente superior al de los solteros y solteras en todas las Administraciones Públicas consideradas, aunque si atendemos a las diferencias entre sexos el porcentaje de mujeres casadas es significativamente menor al de hombres casados. La Administración con mayor porcentaje de hombres casados es la de la Seguridad Social, mientras que la Administración con mayor proporción de mujeres casadas es la de las Comunidades Autónomas.

- Una de las diferencias más importantes detectadas en el estudio entre los hombres y las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas se encuentran en el **mantenimiento de hijos y el desarrollo de tareas domésticas**. Así, el porcentaje de los hombres y de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas con hijos a su cargo es significativamente mayor al porcentaje de los que no los tienen, si bien existe un porcentaje significativamente superior de mujeres solteras con hijos a su cargo (20%) que de hombres solteros en tal situación (3%). El número de horas semanales que se dedican al cuidado de niños es significativamente mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. En particular, los hombres al servicio de las Administraciones Públicas dedican un 62% menos de horas al cuidado de hijos que las mujeres. Además, el número de hombres que declara que se dedica al cuidado de hijos es aproximadamente la mitad que el de las mujeres. El 48% de las trabajadoras se declara como la principal persona sobre la que recae la responsabilidad de las tareas domésticas (frente al 10% en el caso de los hombres), el 16% declara que la comparte con su pareja (frente al 34% en el caso de los hombres), y ninguna (frente al 34% en el caso de los hombres) declara que es su pareja la que se ocupa principalmente de las responsabilidades domésticas.

Sobre estudios, titulaciones y cursos de formación de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas.

- Para el conjunto de Administraciones, el **nivel medio de estudios** de las mujeres es superior al de los hombres. Este resultado se mantiene para la Administración Pública Estatal, la Local y para las Empresas e instituciones financieras Públicas; mientras que para la Administración de la Seguridad Social y de las Comunidades Autónomas el nivel medio de estudios de los hombres es superior al de las mujeres.

- Tanto para el caso de los hombres como para las mujeres, el mayor nivel de estudios medios completados se encuentra (excluyendo a la categoría residual "de otro tipo") en la Administración Autonómica
- Atendiendo al **nivel medio de estudios** de los hombres y mujeres al servicio de cada Administración **según estratos de edad**, se concluye que para el conjunto de Administraciones públicas, el nivel medio de estudios de las mujeres es superior al de los hombres para todos los estratos de edad hasta los 59 años, siendo dichas diferencias mayores en los estratos de menor edad (de 20 a 29 años). Es precisamente en el estrato de 25 a 29 años en el que las mujeres alcanzan su mayor nivel de estudios. Por el contrario, a partir de los 60 años el nivel medio de estudios de los hombres es superior al de las mujeres, siendo en este estrato de mayores de 60 años donde los hombres alcanzan su mayor nivel de estudios.
- En cuanto a los **sectores de estudios** realizados, esto es, a las divisiones, parcelas o disciplinas corresponden las titulaciones máximas completadas por los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas, El sector de estudios con una mayor concentración de hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública es el correspondiente a programas básicos de educación (37%). El resto de efectivos (63%) se reparte entre el resto de divisiones o sectores. Así, dejando a parte el porcentaje de efectivos que posee programas básicos, las mayores concentraciones se encuentran en el sector de estudios relacionados con la Medicina (14%) y la Docencia (12,1%). Cabe señalar que es precisamente en este aspecto de la especialización o sectores de estudios donde aparece una de las diferencias más significativas (rasgos distintivos) entre hombres y mujeres al servicio de la Administración Pública. En efecto, el porcentaje de mujeres con estudios o programas básicos es significativamente inferior al del conjunto de hombres (30% frente al 44% respectivamente). Esto es, aunque la mayor proporción del total de mujeres se encuentra, al

igual que en el caso de los hombres, en este sector de programas básicos, el porcentaje de mujeres con estudios especializados es considerablemente superior al de los hombres. Igualmente destacable son las diferencias entre hombres y mujeres cuando se analizan el resto de sectores de estudios (distintos a los programas básicos). Así si bien los hombres se concentran por este orden en los sectores de Ingeniería, Medicina, Docencia y Economía, en el caso de las mujeres la mayores concentraciones se dan de mayor a menor en Medicina, Docencia , Economía y Humanidades. De hecho si se analizan las concentraciones relativas de las mujeres con relación a los hombres se puede obtener información sobre los sectores de estudios donde las diferencias entre hombres y mujeres son mayores. Así, **los sectores con mayor presencia relativa de mujeres son el sector de servicios sociales, la docencia y la medicina, mientras que los sectores con mayor presencia relativa de los hombres son los servicios de transporte, servicios de seguridad y los sectores de estudios más técnicos (de la Ingeniería, Industria, Arquitectura y sectores afines).**

- En cuanto a las concentraciones de hombres y mujeres de cada Administración en cada sector de estudio. En este punto conviene destacar por su comportamiento diferencial respecto al del resto de Administraciones, que dadas las competencias atribuidas a la Administración de la Seguridad Social y de las Comunidades Autónomas, las concentraciones mayores tanto de hombres como de mujeres en estas Administraciones se dan respectivamente en el sector de la Medicina y de la Docencia (frente a la concentración mayor en los programas básicos en el resto de Administraciones). A modo de resumen, en la siguiente tabla 12.1 mostramos los sectores de estudio más masculinizados y más feminizados en cada Administración

Tabla 12.1. Sectores de Estudios con mayor Representación relativa de mujeres y hombres según tipo de Administración

	Sectores de estudios más feminizados	Sectores de estudios más masculinizados*
Adm. Estatal**	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (Enseñanza) ➤ HUMANIDADES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD
Adm. S.S	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS PERSONALES (Auxiliar de Enfermería) ➤ SERVICIOS SOCIALES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PERIODISMO E INFORMACIÓN ➤ SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS
Adm. CC.AA.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ SECTORES DESCONOCIDOS O NO ESPECIFICADOS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
Adm. Local	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE ➤ SERVICIOS SOCIALES 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ VETERINARIA ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD
Empr./ I.F.Públicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN ➤ INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN
Otro Tipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ INGENIERÍA Y PROFESIONES AFINES ➤ HUMANIDADES
Total AA.PP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS SOCIALES ➤ FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (Enseñanza) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SERVICIOS DE TRANSPORTE ➤ SERVICIOS DE SEGURIDAD

Elaboración Propia a partir de los datos de la EPA (2001, 2ºTrimestre)

- En cuanto a la segregación o segmentación entre sexos en cuanto a sectores de estudio se refiere, según el Índice de Disimilitud, **sería necesario que el 34% de las mujeres (o de los hombres) al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas cambiasen de sector de estudios, para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones entre todos los sectores de estudios.** La Administración con una mayor segmentación o segregación entre sexos según el sector de estudios de las titulaciones regladas cursadas es "Otro tipo" seguida de la Administración Pública Estatal, mientras que en el lado opuesto, la que presenta una menor segregación es la Administración de la Seguridad Social.

- No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la realización de estudios orientados al trabajo de duración superior a seis meses. Así el 12% de empleados y empleadas en el sector público declara haber cursado algún tipo de curso de este tipo, y en su gran mayoría (11%) lo han recibido acudiendo a un centro específico

- En general para el conjunto de Administraciones Públicas el 8,4% de los efectivos se encuentra realizando algún tipo de curso, siendo el porcentaje de las mujeres que cursan algún tipo de estudios ligeramente superior al de los hombres (9,5% frente al 7,4% respectivamente). Es en la Administración Autonómica donde se presenta un mayor nivel de formación continua de los hombres, mientras que para el caso de las mujeres, son las empleadas en la Administración Local (seguidas de la Administración Autonómica) las que realizan mayores tareas de formación.

- Para el conjunto de Administraciones Públicas los mayores porcentajes de trabajadores y trabajadoras se encuentran cursando programas de formación específicos que no establecen ningún requisito académico para su realización, seguido en importancia por los que se encuentran realizando estudios universitarios.

- El 32% tanto de los hombres como de las mujeres de la Administración Pública que están realizando algún tipo de estudios o programas de formación declara que el principal motivo de la enseñanza recibida es el propio interés personal, quedando por detrás otros objetivos como la actualización de conocimientos o la preparación para un ascenso. Por otra parte, en promedio, y considerando a los efectivos que se encuentran realizando algún tipo de curso o formación, las mujeres dedican un número medio de horas de formación a la semana ligeramente inferior al de los hombres en todas las Administraciones Públicas sólo con la excepción de las empleadas en Empresas e Instituciones Financieras Públicas.

Sobre las características de la relación laboral con la Administración Pública

- Desde 1999 se vienen acentuando considerablemente los niveles de temporalidad, tanto de las mujeres como de los hombres, aunque en el sector público, la tasa de temporalidad (porcentaje de efectivos con contrato temporal sobre el total de efectivos) es mayor para las mujeres que para los hombres (26% y 16% respectivamente). De hecho el 60% de los efectivos con contrato temporal en el conjunto de las Administraciones Públicas son mujeres, destacando en este sentido la Administración de la Seguridad social, en donde el 82% de los contratos temporales corresponden a mujeres. La gran mayoría de efectivos con este tipo de contratos (en torno al 80%), tanto hombres como mujeres, manifiesta que la razón por la que tienen un contrato temporal es por no haber podido encontrar un empleo permanente, siendo no significativos los porcentajes que declaran no querer un empleo o contrato de carácter indefinido.
- Para el conjunto de Administraciones Públicas, **la antigüedad media de los hombres supera a la de las mujeres en 28 meses** . Esta mayor antigüedad de los hombres también se hace patente con el análisis de la mediana, ya que el 50% de los hombres tienen una antigüedad superior a 174 meses, mientras que en el caso de las mujeres dicha antigüedad mediana se reduce en 39 meses hasta situarse en los 134 meses
- La gran mayoría tanto de hombres como de mujeres han accedido a su puesto de trabajo preparando oposiciones. En este punto no existen diferencias significativas entre sexos, si bien tanto para la Administración Pública Estatal como de las Comunidades Autónomas el porcentaje de hombres que ha accedido al puesto de trabajo a través de una oposición es ligeramente superior al de mujeres. Sólo en el caso de la Administración Local (donde recordemos las tasas de temporalidad son más elevadas) y de las Empresas e Instituciones Financieras Públicas, aumentan significativamente los porcentajes de asalariados y asalariadas que han accedido al trabajo a través de un procedimiento

distinto al de las oposiciones (fundamentalmente a través de familiares directos, amigos o por el INEM).

- En el sector público, son las mujeres las que han venido utilizando cada vez en mayor medida los contratos a tiempo parcial, alcanzando porcentajes del orden del 8% del total de mujeres al servicio de las Administraciones Públicas en el 2001. En el caso de los hombres el uso de esta modalidad de contratos a permanecido prácticamente estable a lo largo del tiempo en porcentajes en torno al 2,5% del total de hombres. De esta forma se tiene que el 74% de los efectivos con jornada a tiempo parcial al servicio de las Administraciones públicas son mujeres. Destaca en este punto la Administración Local, donde el 18% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, siendo en la Administración de la Seguridad Social y en la Administración Pública Estatal donde por el contrario se utilizan en menor proporción este tipo de contratos. **Tanto entre los hombres como entre las mujeres con jornada a tiempo parcial, los mayores porcentajes se encuentran entre los que declaran que el motivo se encuentra en la propia tipología de la actividad que desarrolla.** En el caso de las mujeres aparece también como significativo el no haber encontrado trabajo a jornada completa, aunque la diferencia más importante con los hombres se encuentra que frente al 7,3% de las mujeres con contrato a tiempo parcial que declara que dicha situación se debe a obligaciones familiares, ningún hombre declara que sea éste el motivo de su situación de parcialidad. Según la EPA, el 18% de los hombres y el 29% de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas con contrato a tiempo parcial pueden considerarse como ocupados subempleados por insuficiencia de horas
- En general, la mayoría (81%) de efectivos del conjunto de Administraciones Públicas tiene jornada continuada, frente a sólo el 9% que tiene jornada partida. En este punto no existen diferencias significativas entre sexos, dependiendo más bien la jornada del tipo de Administración en la que se trabaje. La Administración con un mayor

porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada continuada es la de la Administración de la Seguridad Social, mientras que (excluyendo el grupo residual Otro tipo) es en la de las Comunidades Autónomas, seguramente por el gran peso que tiene en esta la enseñanza, donde aparece el mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras con jornada partida.

- el 3% de los efectivos al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas declara haber trabajado en el domicilio. Por el contrario, el porcentaje de efectivos que declara haber trabajado algún sábado, algún domingo, al final de la tarde o alguna noche se sitúan en el 30%, el 22%, el 21,8% y el 18 % respectivamente, si bien estos porcentajes son mayores en los hombres que en las mujeres que trabajan al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas.

- Para el conjunto de Administraciones Públicas el 25% de sus efectivos trabaja en un sistema de turnos. Dicho sistema de turnos es especialmente importante en el caso de la Administración de la Seguridad Social (tanto en hombres como en mujeres, y también en los hombres que trabajan en las empresas e instituciones financieras públicas.

- En promedio las mujeres trabajan de forma habitual dos horas menos a la semana que los hombres en la Administración Pública, tanto cuando se analiza el número medio como el modal de horas trabajadas. Estas diferencias entre sexos no se mantienen en todas las Administraciones, así, aunque en número medio de horas trabajadas es ligeramente inferior en las mujeres en todas las Administraciones, cuando atendemos a la moda (valor más repetido en la muestra), desaparecen las diferencias entre los hombres y las mujeres al servicio de la Administración de la Seguridad Social y en las Empresas e Instituciones financieras Públicas (ambos sexos trabajan como valor modal 40 horas a la semana) y en la Administración de las Comunidades Autónomas

(ambos sexos trabajan como valor modal 38 horas a la semana en esta Administración).

- En general, para el conjunto de efectivos al servicio de todas las Administraciones Públicas, el porcentaje tanto de hombres como de mujeres que declara haber trabajado más de lo habitual es muy escaso (2% en los hombres y 1% en el caso de las mujeres); mientras que un 23% de los efectivos (21% de los hombres y 25% de las mujeres) declara haber trabajado menos de lo habitual. Las ausencias al trabajo que se producen en la Administración Pública son mayoritariamente de uno o dos días o de una semana completa. El principal motivo para la disminución del número de horas trabajadas son fundamentalmente las vacaciones (62%) y los días de fiesta (18%), siendo el tercer motivo por importancia la enfermedad o accidente (11%). Cabe mencionar que en este último motivo el porcentaje es ligeramente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Lo mismo ocurre con los permisos de maternidad o paternidad (3% en las mujeres frente al 0% de los hombres)
- En cuanto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras al servicio de las distintas Administraciones Públicas que tienen un segundo empleo, dichos porcentajes son muy reducidos, entorno al 3% (a excepción del caso de los hombres al servicio de la Administración de la Seguridad Social, el 14% de los cuales declara tener un segundo empleo). En cualquier caso, y pese a que el subempleo por insuficiencia de horas repercutía más sobre las mujeres que sobre los hombres, los porcentajes de hombres con un segundo empleo son ligeramente superiores al de las mujeres en todas las Administraciones. En cuanto a las características de dicho segundo empleo en su inmensa mayoría es de carácter regular.
- El porcentaje de efectivos al servicio de la Administración Pública que está buscando otro empleo se sitúa en valores cercanos al 3%

(ligeramente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres), siendo el principal motivo por el que se está buscando otro empleo o situación la inseguridad en el empleo actual (sobre todo en el caso de las mujeres), seguido del deseo de encontrar un empleo más adaptado a su formación. Insistimos sin embargo que **el porcentaje que busca o tiene otro empleo, o desea trabajar más horas es muy reducido dentro de la Administración.**

Sobre la remuneración y la desigualdad salarial entre sexos en el sector Público

- Para el conjunto de Administraciones Públicas, y según los datos de la ECVT, el salario medio en el 2001 se situaba entorno a las 200.000 ptas mensuales, siendo la Administración de las Comunidades Autónomas donde es mayor el salario neto medio recibido, y por el contrario, la Administración local donde el salario es neto medio es menor. Como resultado más significativo destaca la **elevada desigualdad salarial existente entre los salarios mensuales netos de los hombres y las mujeres al servicio del sector público.** Esta diferencia o brecha salarial se sitúa para el conjunto de las Administraciones Públicas en 35.000 pesetas netas, que en términos relativos implica que los hombres ganan en promedio 1,2 veces más que las mujeres. Estas diferencias se repiten en todas las Administraciones consideradas, siendo mayores las brechas salariales en términos absolutos en la Administración Pública Estatal; y en la Administración Local cuando se considera la brecha salarial entre sexos en términos relativos. Antes de apoyar cualquier argumento a favor de la discriminación salarial en el sector público, habría que tener en cuenta que el salario recibido por los trabajadores al servicio del sector público (Salario Base y Retribuciones Complementarias) depende de una serie de características del trabajador (antigüedad, Grupo de Estudios, grado personal, etc.) que habría que tener en consideración, por lo que los datos aquí reflejados deben considerarse exclusivamente

como diferencias salariales en media entre los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas, y no como evidencia de discriminación salarial.

Sector Público y segregación ocupacional

- La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo. Es por ello, por lo que se justifica la creciente preocupación de las autoridades políticas por desarrollar políticas públicas encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Resumido los principales resultados en cuanto a segregación ocupacional las tablas 12.2 y 12.3, en las que mostramos respectivamente las ocupaciones con mayor participación y concentración relativa de las mujeres y los hombres al servicio del sector público

Tabla 12.2. Ocupaciones (agrupadas a dos dígitos) con mayor Participación de las mujeres y hombres según tipo de Administración

	Mujeres	Hombres*
Adm. Estatal	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	76 MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS
Adm. S.S	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1° CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA
Adm. CC.AA.	46 CAJEROS, TAQUILLEROS Y OTROS EMPLEADOS ASIMILADOS EN TRATO DIRECTO CON EL PUBLICO	76 MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA Y EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS
Adm. Local	33 PROFESIONALES DE APOYO EN OPERACIONES FINANCIERAS, COMERCIALES	70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION
Empr./ I.F.Públicas	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	85 MAQUINISTA DE LOCOMOTORA, OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA Y DE EQUIPOS PESADOS MOVILES Y MARINEROS
Otro Tipo	27 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1° CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD, EXCEPTO OPTICOS, FISIOTERAPEUTAS Y ASIMILADOS	86 CONDUCTORES DE VEHICULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA
Total AA.PP	91 EMPLEADOS DOMESTICOS Y OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA DE INTERIOR DE EDIFICIOS	70 ENCARGADOS DE OBRA Y CONSTRUCCION

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2001)

Tabla 12.3 Ocupaciones (agrupadas a dos dígitos) con mayor Concentración de las mujeres y hombres según tipo de Administración

	Mujeres	Hombres
Adm. General	34 PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD
Adm. S.S	27 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD, EXCEPTO OPTICOS, FISIOTERAPEUTAS Y ASIMILADOS	21 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS NATURALES Y SANIDAD
Adm. CC.AA.	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	22 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA
Adm. Local	51 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD
Empr./ I.F.Públicas	41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS	41 EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, SERVICIOS DE CORREOS Y ASIMILADOS
Otro Tipo	34 PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	22 PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA
Total AA.PP	28 PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1º CICLO UNIVERSITARIO EN LA ENSEÑANZA	52 TRABAJADORES DE SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2001)

- Según el Índice de Disimilitud, sería necesario que el 46% de las mujeres (o de los hombres) al servicio del conjunto de las Administraciones Públicas cambiaran de ocupación, para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones entre todas las ocupaciones. La Administración con una mayor segmentación o segregación entre sexos según ocupaciones es "Otro tipo" seguida de la Administración Pública Estatal y la Local, mientras que en el lado opuesto, la que presenta una menor segregación es la Administración de las Comunidades Autónomas

Sobre Indicadores de Satisfacción y promoción en el trabajo

- En promedio, los asalariados en el sector público se encuentran más satisfechos que en el sector privado.
- Las asalariadas en el sector público se sienten ligeramente menos satisfechas que los hombres asalariados en dicho sector. El principal motivo de satisfacción de los asalariados en el sector público (hombres) es la estabilidad laboral seguido del tipo de trabajo. Estos dos son también los principales motivos de satisfacción para el caso de las asalariadas de este sector, pero permutando el orden. Tanto los hombres como las mujeres al servicio de la Administración Pública revelan que son los ingresos en lo que se sienten menos satisfechos seguido de las condiciones laborales/medioambientales.
- Las mayores diferencias en cuanto a grado de satisfacción entre los asalariados (hombres y mujeres) en el sector público frente al privado se encuentran en la estabilidad, y el número de horas de trabajo (encontrándose los asalariados en el sector público mucho más satisfechos que los del sector privado). Sólo en el caso de las condiciones laborales y medioambientales de las asalariadas se observa que el grado de satisfacción en el sector público es inferior al del sector privado.
- La satisfacción de hombres y mujeres en el conjunto de administraciones es muy semejante si exceptuamos el caso de las empresas públicas, donde el grado de satisfacción de los hombre es mayor que el de las mujeres.
- El principal motivo de satisfacción de los hombres en todas las administraciones es que les gusta el trabajo, al igual que en el caso de las mujeres.

- El principal motivo de insatisfacción en el caso de los hombres y la Administración General es el mal sueldo (que se gana poco); en el caso de las Comunidades Autónomas la ineptitud de los jefes o la mala gestión administrativa o directiva; y en el caso de la Administración Local ninguna. Para las mujeres, el principal motivo de insatisfacción se encuentra de nuevo en el mal sueldo en el caso de la Administración General; en el caso de la Administración de las Comunidades Autónomas, y a diferencia de los hombres, el mal ambiente laboral o el mal trato; y en el caso de la Administración Local la inseguridad del contrato de trabajo y la poca estabilidad.
- El número medio de ascensos de los hombres es considerablemente superior al de las mujeres en todas las administraciones a excepción de la administración local.
- Por último, en cuanto al número de personas supervisadas, destaca que en la Administración General del estado, la Administración Local y las Empresas Públicas, los hombres tienen mayor responsabilidad, y sólo en el caso de las Comunidades Autónomas podría observarse una cierta superioridad de las mujeres, al menos en el número máximo de personas supervisadas.

Una visión de conjunto del análisis de fuentes secundarias

Si de los resultados que se derivan de nuestro análisis tuviéramos que extraer una valoración general de la situación de la mujer al servicio de las Administraciones Públicas, esta sería la siguientes.

En primer lugar, los resultados de este capítulo no permiten concluir que en la práctica existan o hayan existido trabas u obstáculos que impidan o discriminen a la mujer en cuanto al acceso al trabajo en la Administración Pública (nos referimos a las trabas que hacen que en la práctica exista discriminación, independientemente de los principios de igualdad especificados en la normativa que regula dicho acceso). En cualquier caso, dada la evidencia empírica en cuanto a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo desde finales del 1976 hasta el 2002 (que ha sido absorbida en su mayor parte por la ocupación en el sector público), dichas trabas u obstáculos de existir, son mucho menores en importancia que las existentes en el sector privado. En este sentido se puede afirmar que el sector público ha tenido un mayor cuidado (y mayor éxito) en la aplicación y respeto por el principio de la igualdad o no discriminación por razones de sexo que el sector privado.

En segundo lugar, que la mayor parte de las diferencias existentes entre mujeres y hombres al servicio de las Administraciones Públicas en cuanto a características y rasgos laborales se explican en buena medida por la segregación ocupacional de género existente (en el mercado de trabajo en general, y en sector público en particular). Esto es , que las diferencias entre mujeres y hombres no parecen estar directamente relacionadas con la discriminación o desigualdad de género (diferencias de trato por el mero hecho de ser hombre o mujer) sino más bien parecen estar explicadas por el tipo de ocupación que desempeñan hombres y mujeres. Dicho de otro modo,

la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones laborales²⁷ distintas (con condiciones laborales asociadas a cada ocupación también distintas), constituye un hecho empírico fundamental para explicar las desigualdades laborales existentes entre las mujeres y los hombres al servicio de las Administraciones Públicas²⁸. Por tanto, la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres debería ir encaminada en parte contra dicha desigualdad o segregación ocupacional, lo cual coincide con lo que se sabe de los estudios sobre segregación en el sector privado. En este punto conviene señalar, que existen ciertas dudas o reticencias sobre cómo establecer un objetivo político en materia de segregación ocupacional. Nos referimos al hecho de que no nos resulta claro que la imposición de un objetivo de igualdad absoluta en términos de una participación al 50% de hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones sea el objetivo óptimo a alcanzar. Por el contrario, pensamos que los objetivos deberían ir encaminados a la protección de la libertad del individuo en cuanto a la elección de la ocupación que de manera voluntaria desearía desarrollar o desempeñar, eliminando cualquier traba u obstáculo por razón de sexo al acceso a las diferentes ocupaciones (trabas u obstáculos que van más allá de la valoración objetiva de los méritos y capacidades de cada individuo).

En este sentido, conviene señalar que la segregación ocupacional viene explicada más por factores externos que por factores intrínsecos a la propia Administración Pública. Esto es, tienen que ver, principalmente con decisiones previas a la incorporación al trabajo en la Administración Pública, decisiones influidas por las costumbres, preferencia y estereotipos sociales y culturales existentes sobre el papel de la mujer en la familia y en la propia sociedad. Entre estos factores externos podemos destacarlos los dos siguientes:

- La educación recibida previa a la incorporación al trabajo, tanto en lo que se refiere al grado adquirido como al sector o especialidad de los estudios cursados (existe una presencia relativa más elevada de mujeres

²⁷ Empleos, trabajos, labores, tareas, funciones, etc.

con carreras de humanidades y ciencias de la salud, mientras que en los hombres es más elevada la presencia relativa en carreras técnicas)

- La dedicación o distribución de las tareas familiares (cuidado de hijos, adultos u otros familiares, tareas domésticas etc.) que tienen más que ver con las decisiones adoptadas en el seno de la propia familia que con las desigualdades en el mercado de trabajo (influidas sin dudas por preferencias o prejuicios sociales, culturales, etc)

Y es precisamente como consecuencia de que los factores que causan la segregación ocupacional y, por consiguiente, las diferencias laborales entre mujeres y hombres en la Administración Pública se originan afuera de ella, pensamos que la solución a las desigualdades por razones de sexo trascienden el ámbito de actuación de la propia Administración Pública. Se requieren, por el contrario, medidas de carácter social que supongan un cambio en los prejuicios o estereotipos sobre la asignación de roles de la mujer en la familia y en la propia sociedad.

En cualquier caso, la postura que debería adoptar la Administración Pública deberían seguir yendo encaminadas a suplir o compensar esas desigualdades o dificultades que tienen un origen externo:

- Continuar con la vigilancia del estricto cumplimiento del principio de igualdad en el acceso a las diferentes ocupaciones

²⁸ La segregación ocupacional también es uno de los principales factores explicativos de las desigualdades de género del mercado de trabajo en el sector privado

- Controlar que no existan diferencias entre las distintas ocupaciones no justificadas por razón de desempeño de funciones o capacitaciones
- Favorecer el acceso en igualdad de condiciones a la formación necesaria para el desempeño de cualquier ocupación (proporcionando directamente dicha formación a los colectivos interesados)
- Continuar con la adopción de medidas que traten de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas. Algunas de dichas medidas podrían ser la no penalización de la promoción o desempeño de tareas de responsabilidad por motivos de maternidad; el acceso y promoción en ambos sexos de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares; prestación de servicio de guarderías para hijos menores y para adultos a cargo; fomentar el reparto en igualdad de las tareas domésticas (cuestión que atañe no sólo a la propia mujer trabajadora sino a todos los integrantes de su familia).
- Una vez puesto de manifiesto que se debe continuar con la erradicación de las posibles discriminaciones relacionadas con el género, nos parece importante aclarar el siguiente matiz: en el momento actual, apostar por las políticas de igualdad entre los sexos significa apostar por que cada persona, independientemente de que sea hombre o mujer pueda optar por la ocupación y aspiraciones laborales que mejor respondan a sus expectativas, intereses y necesidades existenciales. Para que ello sea posible es necesario Continuar con la adopción de medidas que traten de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas. Algunas de dichas medidas podrían ser la no penalización de la promoción o desempeño de tareas de responsabilidad por motivos de maternidad; el acceso y promoción en ambos sexos de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares; prestación de servicio de

guarderías para hijos menores y para adultos a cargo; fomentar el reparto en igualdad de las tareas domésticas (cuestión que atañe no sólo a la propia mujer trabajadora sino a todos los integrantes de su familia).

En tercer y último lugar, hay que destacar el carácter ejemplarizante de la Administración Pública a la hora de hacer efectivo el derecho a la igualdad y de no discriminación por razón de sexo. Dicha declaración de principios impregna el contenido de la Ley 30/1984 que regula la selección de personal, la provisión de puestos de trabajo, la promoción profesional y la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública. En efecto, son los principios de igualdad, objetividad, adecuación entre los puestos de trabajo y los méritos y capacidad profesional de los y las trabajadoras los principios rectores en los **procesos de selección y desarrollo de la carrera profesional** dentro de la Administración Pública, con los cuales se intenta eliminar cualquier posibilidad de conductas discriminatorias o que puedan dar origen a desigualdades por razones de género.

Pues bien, en este sentido sería quizás necesaria algún tipo de medida de discriminación positiva para eliminar una de las diferencias más significativas entre los hombres y mujeres al servicio de las Administraciones Públicas. Nos referimos a la participación relativa de cada sexo en **ocupaciones de responsabilidad dentro de las Administraciones**, ya que si bien la mayor capacitación en términos de formación o niveles educativos del personal con mayor antigüedad o experiencia profesional corresponde en promedio a los hombres, y ello podría explicar en parte por qué el porcentaje de hombres ocupando puestos de responsabilidad es significativamente mayor que el de las mujeres, no resulta del todo obvio que a los ojos de un observador externo la designación de dichos puestos entre hombres y mujeres no se encuentre en la actualidad impregnado de ciertos prejuicios que obstaculicen la promoción profesional de las mujeres. Es más, dadas las mayores capacitaciones, en términos educativos, de las mujeres en los estratos actuales de efectivos de menor edad, sería razonable pronosticar que, si éste fuese el único criterio

determinante del desempeño de este tipo de funciones de responsabilidad, los cargos directivos de las Administraciones Públicas pasarán en el corto plazo a estar ocupados principalmente por mujeres. Cualquier desviación de este pronóstico, estaría señalando la existencia de trabas u obstáculos en la promoción y desarrollo profesional de las mujeres al servicio de las Administraciones Públicas, lo cual requeriría de la intervención activa con medidas de discriminación positiva u de otro tipo (hacer públicos los criterios de promoción, etc.) con el objeto de eliminar dichas trabas u obstáculos, velando así por los principios de igualdad, objetividad, capacidad y méritos.