

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
2013-2014



## **LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumna: M<sup>a</sup> Sagrario Carranza López

Tutora: M<sup>a</sup> Cruz Merino Llorente



## ÍNDICE

1. Introducción
2. Análisis de la situación sociodemográfica en España
3. Una visión de la educación y la formación por género
  - 3.1. El abandono escolar
  - 3.2. La educación obligatoria y post-obligatoria
  - 3.3. La educación superior
  - 3.4. Activos por nivel de formación alcanzado
4. El empleo, la situación profesional y las condiciones de trabajo
  - 4.1. Perfiles generales
  - 4.2. Características de los empleos
5. Análisis del empleo público
6. El marco legal de las políticas en materia de igualdad
7. Análisis del Sector Público en dos Comunidades Autónomas: Castilla y León y Madrid
  - 7.1. Comunidad de Castilla y León
  - 7.2. Comunidad de Madrid
8. Conclusiones
9. Bibliografía

## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales cambios sociales del siglo XX en España, especialmente en su último cuarto, es la incorporación de la mujer al mundo laboral. La situación social y laboral de las mujeres tiene sus orígenes en la división sexual del trabajo, conforme al que la mujer atendía a los hijos y el hombre era el principal sustentador de la familia. Este modelo ha ido progresivamente cambiando, con la incorporación de la mujer al mercado laboral. Aunque no ha sido nada fácil para ella, al tener que superar distintas barreras, prohibiciones y limitaciones tanto legales como convencionales.

Este trabajo pretende exponer el momento en que se encuentran las mujeres españolas en el mercado laboral y más concretamente en el sector público. Análisis interesante para un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que su trabajo en el futuro puede desarrollarse en el seno de las Administraciones Públicas.

Además este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas al área de conocimiento Economía Aplicada, que versan sobre economía y mercado de trabajo y políticas sociolaborales (capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación; capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral; capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo; capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación en el ámbito laboral; y capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales, entre otras). Este trabajo se estructura de la siguiente forma.

Se analizará la situación de las mujeres en los siguientes ámbitos de la realidad sociolaboral:

- Situación sociodemográfica
- Educación y formación
- Empleo, situación profesional y condiciones de trabajo

Dentro del ámbito de la situación sociodemográfica se presta atención a la natalidad, la estructura de los hogares, así como la maternidad y el matrimonio.

En cuanto a la educación y formación, es el ámbito donde se han producido cambios más profundos, destacando el acceso de la mujer al sistema educativo, alcanzando altos niveles de rendimiento y con menores porcentajes de fracaso escolar y de abandono que los varones. Se profundiza en el análisis comparativo entre ambos sexos de los indicadores de las distintas etapas del sistema educativo.

Respecto al empleo, la situación profesional y las condiciones de trabajo de las mujeres, a día de hoy, las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito laboral. Las mujeres, mayoritariamente, siguen empleadas en algunos sectores peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otro lado, la maternidad afecta a las tasas de actividad, aunque en los últimos años se han reducido diferencias debido al desempleo de los varones. La dificultad de conciliar la vida personal, laboral y familiar sitúa a las mujeres en desventaja para desarrollar su carrera profesional, con contratos a tiempo parcial o salarios más bajos.

Dentro del sector público nacional, se efectúa un análisis comparativo entre ambos sexos, analizando tipo de jornada, así como tipo de ocupación; asalariados por tipo de Administración; el tipo de contrato o relación laboral y por último asalariados con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato.

El siguiente apartado se centra en las características del empleo público en materia de igualdad, la Administración General del Estado, en el 2011, aprobó “El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos”. Su aplicación ha sido durante los años 2012 y 2013, de los cuales, se ha realizado un informe de evaluación y seguimiento. Así, la Dirección General de la Función Pública está trabajando en la elaboración del II Plan de Igualdad, con el fin de que se lleve a cabo el principio de igualdad o paridad.

En el último apartado, se procederá al análisis de la población ocupada en el sector público dentro de las Comunidades Autónomas de Castilla y León y Madrid, así como de los asalariados por tipo de contrato o relación laboral.

Finalmente, se recogen una serie de conclusiones de los distintos aspectos tratados.

## 2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN ESPAÑA

A lo largo de los años, la sociedad española ha experimentado cambios muy significativos en cuanto a la demografía. Tanto la natalidad como la forma de creación de nuevos hogares ha afectado notablemente a la posición de las mujeres.

La evolución de nacimientos desde el año 2000 (397.632) ha ido creciendo hasta el 2008 (519.779), registrando una disminución en los años sucesivos hasta llegar a los 425.390 nacimientos en 2013.

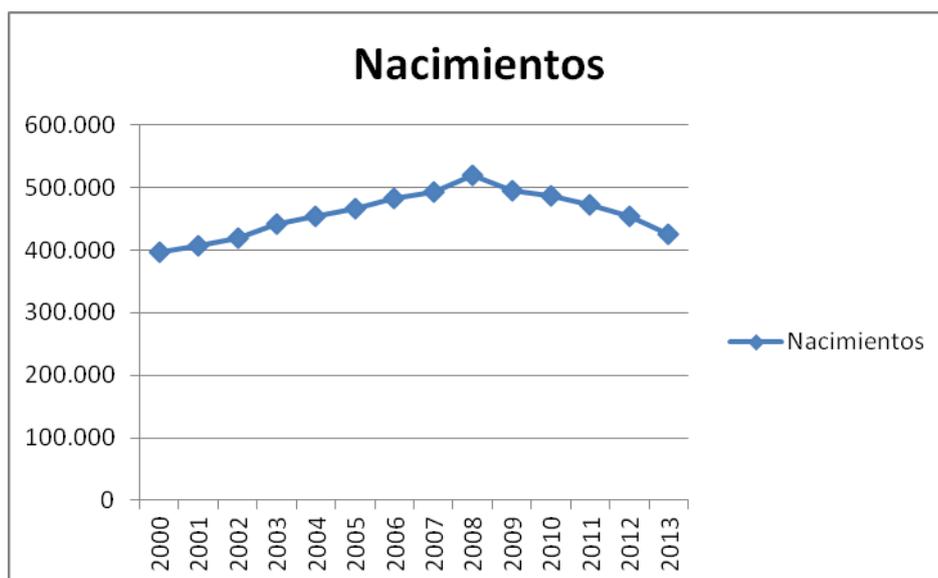
La tasa bruta de natalidad, que es el número de nacimientos por cada mil habitantes, ha bajado desde 2008 (11,28), situándose en 2012 en 9,69 y en 2013 (datos provisionales) en 9,1.

**Tabla 1. Evolución de la natalidad en España (2000-2013)**

Años	Nacimientos	Tasa Bruta de Natalidad
2000	397.632	9,85
2001	406.380	9,95
2002	418.846	10,08
2003	441.881	10,44
2004	454.591	10,57
2005	466.371	10,65
2006	482.957	10,85
2007	492.527	10,86
2008	519.779	11,28
2009	494.997	10,65
2010	486.575	10,42
2011	471.999	10,07
2012	454.648	9,69
2013	425.390	9,1

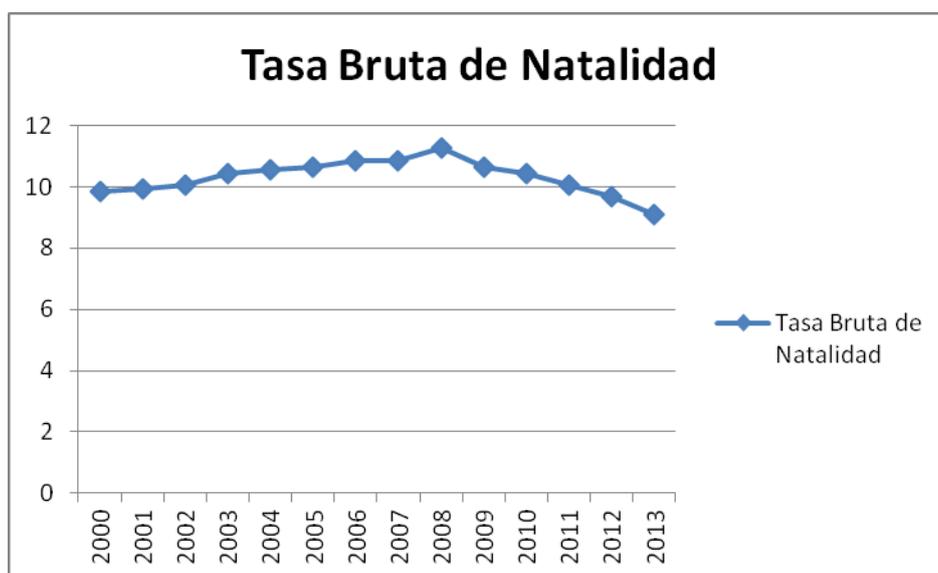
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

**Gráfico 1. Nacimientos (2000-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

**Gráfico 2. Tasa Bruta de Natalidad (2000-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Otro cambio sustancial en la demografía es el descenso de la natalidad relacionado tanto con la independencia económica de las mujeres como con el retraso en el matrimonio o formación de parejas que afecta a las decisiones de tener hijos.

Este fenómeno es debido también a la transformación de valores, que las mujeres priorizan la necesidad de la integración laboral, retrasando las decisiones reproductivas.

El elemento más destacado es que el modelo predominante familiar se compone de matrimonio o pareja con hijos, habiendo un incremento de parejas con un hijo desde el año 2006 (22,77%) al 2011 (23,52%). Así las parejas sin hijos han crecido progresivamente del año 2006 al 2011 en 1,85 puntos porcentuales. Otra modalidad que va aumentando son los hogares unipersonales o monoparentales que se atribuyen a un incremento de las rupturas matrimoniales o de pareja, registrando en 2011 un 7,16%.

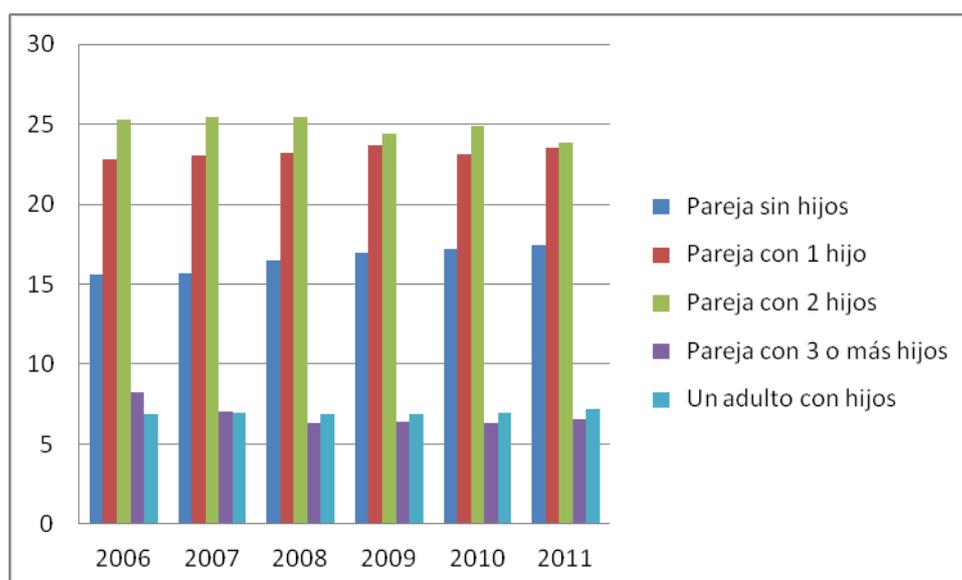
Estos núcleos monoparentales están encabezados más por mujeres separadas o divorciadas con hijos, que después de la ruptura matrimonial o de pareja se tienen que incorporar al mercado laboral debido a situaciones de dificultad económica familiar.

**Tabla 2. Hogares y personas según tipo de hogar (2006-2011)**  
**Unidades: Porcentaje**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pareja sin hijos	15,62	15,71	16,51	16,96	17,16	17,47
Pareja con 1 hijo	22,77	23,02	23,21	23,72	23,13	23,52
Pareja con 2 hijos	25,32	25,46	25,42	24,43	24,87	23,84
Pareja con 3 o más hijos	8,27	7,06	6,34	6,4	6,33	6,55
Un adulto con hijos	6,87	6,96	6,88	6,86	6,93	7,16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

**Gráfico 3. Hogares y personas según tipo de hogar (2006-2011)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

En el año 2013 (datos provisionales) la edad media a la maternidad se situó en 32,2 años entre las españolas y en 29,1 entre las extranjeras, por tanto, las mujeres españolas son más mayores y retrasan la maternidad en más de 3 años con respecto a las extranjeras.

**Tabla 3. Edad Media a la Maternidad según nacionalidad (española/extranjera)  
Período 2002-2013**

Años	Total Nacional		
	Ambas nacionalidades	Española	Extranjera
2002	30,8	31,11	27,93
2003	30,85	31,22	28,06
2004	30,87	31,3	28,1
2005	30,92	31,38	28,24
2006	30,9	31,43	28,21
2007	30,85	31,49	28,18
2008	30,83	31,54	28,24
2009	31,04	31,71	28,5
2010	31,2	31,85	28,69
2011	31,44	32,05	28,86
2012	31,56	32,15	28,94
2013	31,7	32,2	29,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

La evolución de la edad media al matrimonio ha ido creciendo progresivamente hasta situarse en el año 2013 (datos provisionales) en 37,3 para los varones y 34,1 para las mujeres, siendo dicha edad media del matrimonio en 2002 para los varones de 32,27 y para las mujeres 29,54, esto es en un periodo de 11 años, los varones se casan de media con 5 años más y las mujeres con casi 5.

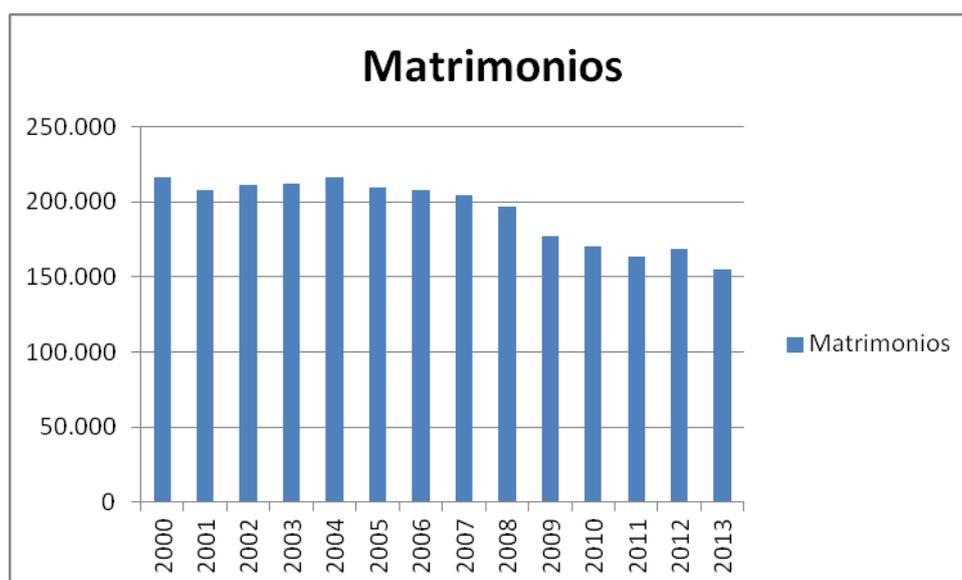
**Tabla 4. Edad Media al Matrimonio según sexo y nacionalidad (española/extranjera) Período 2002-2013**

	Total Nacional	
	Ambas nacionalidades	Ambas nacionalidades
	Hombres	Mujeres
2002	32,27	29,54
2003	32,58	29,81
2004	33,01	30,19
2005	33,49	30,5
2006	34,17	30,97
2007	34,29	31,19
2008	34,61	31,53
2009	35,22	32,06
2010	35,72	32,57
2011	36,11	33,04
2012	36,31	33,3
2013	37,3	34,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Un total de 155.098 parejas contrajeron matrimonio durante el año 2013 (datos provisionales), un 8% menos que en 2012, por tanto, se mantiene la tendencia decreciente en el número de matrimonios iniciada en el año 2005 al 2011.

**Gráfico 4. Número de Matrimonios (2000-2013)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

### **3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

#### **3.1. EL ABANDONO ESCOLAR**

El aumento del nivel educativo de la población es uno de los cambios más profundos de nuestra sociedad, destacando el acceso de la mujer al sistema educativo como uno de los grandes logros en materia de igualdad de oportunidades.

Las mujeres sobresalen por su mejor rendimiento académico, tanto en las tasas de idoneidad, como en el menor porcentaje de fracaso escolar y de abandono.

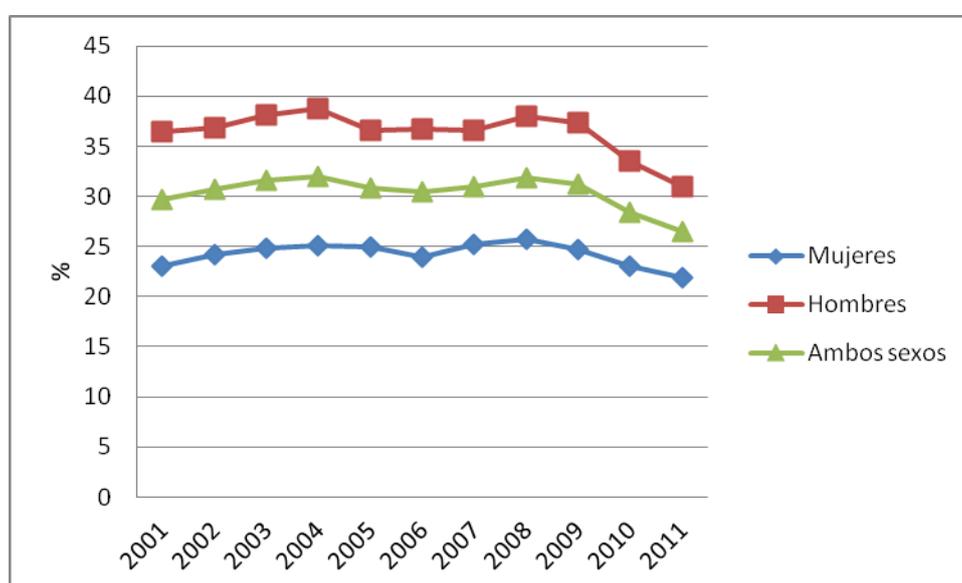
Lamentablemente, el abandono prematuro de los estudios puede tener serias implicaciones de cara al desarrollo económico y la inclusión social y laboral en el futuro. El porcentaje de personas de 18 a 24 años que han abandonado su formación en el sistema educativo español en el año 2011 es del 26,5%, reduciéndose en dos puntos porcentuales respecto al año anterior. A nivel nacional, el abandono es más elevado entre los hombres (31%) que entre las mujeres (21,9%).

Entre 2001 y 2011, la evolución del abandono ha sido oscilante, variando entre el 26,5% y el 32%, aunque en los últimos cuatro años se aprecia una tendencia descendente, especialmente en los dos últimos años, en los que el abandono ha

disminuido en 4,7 puntos, situándose en el 26,5%, posiblemente como consecuencia del periodo de crisis económica que estamos padeciendo, que reduce las posibilidades de encontrar un empleo.

La evolución ha sido similar para las mujeres y para los hombres, aunque en todos los años analizados el abandono femenino es menor que el masculino, con diferencias comprendidas entre 9,1 y 13,6 puntos porcentuales.

**Gráfico 5. Población de 18 a 24 años que ha abandonado de forma temprana el sistema educativo por sexo entre 2001 y 2011 (en %)**



Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

### 3.2. LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA Y POST-OBLIGATORIA

Desde las Administraciones educativas se está realizando un gran esfuerzo por mejorar el éxito escolar de las personas que finalizan la ESO. La mejora, que empieza a observarse en las tasas de graduación de los últimos años, permitirá reducir el fracaso escolar y por tanto el abandono temprano de la formación.

En el curso 2008-09, la tasa bruta de graduados en ESO representa el 74,1% de la población de 15 años, elevándose casi tres puntos porcentuales respecto al curso 2007-08. Según el sexo, la diferencia entre las tasas de mujeres y hombres que se gradúan en ESO se eleva a 12,2 puntos porcentuales a favor del colectivo femenino.

Desde el curso 2001-02 hasta el curso 2008-09, la evolución de las tasas ha sido irregular, en el periodo 2001-02 a 2003-04 aumenta ligeramente la tasa de graduados, habiendo después un descenso, aumentando de nuevo en el periodo 2006-07 a 2009-10 del 69,3% al 74,1%. En todo el periodo analizado, el número de mujeres graduadas es superior al de los hombres variando de los 15 puntos porcentuales del curso 2001-02 hasta los 12,2 puntos porcentuales del curso 2008-09.

**Tabla 5. Tasa bruta de población que se gradúa en ESO (2001-2009)**

Años	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2001-02	71,1	63,8	78,8
2002-03	71,3	64,2	78,8
2003-04	71,5	64,2	79,3
2004-05	70,4	63,7	77,6
2005-06	69,2	62,4	76,4
2006-07	69,3	62,8	76,1
2007-08	71,5	65,3	78
2008-09	74,1	68,2	80,4

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

El sistema educativo debe promover la continuidad tras los estudios obligatorios, se necesitan personas con buena cualificación. En este indicador se estudian las tasas de graduación de educación Secundaria segunda etapa, donde se tienen en cuenta el Bachillerato y la Formación Profesional de Grado Medio, que otorgan los títulos de Bachiller y Técnico respectivamente. La edad teórica de finalización para ambos es de 18 años.

En el curso 2008-09 la tasa de graduadas es de 53,1% y de graduados 38,6% con una diferencia de 14,5 puntos porcentuales. En los Ciclos Formativos de Grado Medio, la tasa de tituladas también es mayor (un 18,7%), lo que supone 2,5 puntos porcentuales por encima de los titulados.

**Tabla 6. Tasa Bruta de población que se gradúa en Educación Secundaria segunda etapa (Bachillerato y F.P. Grado Medio) curso 2008-2009**

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Bachiller	45,6	38,6	53,1	14,5
Técnico	17,4	16,2	18,7	2,5

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

### 3.3. LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El indicador de la tasa bruta de graduación en estudios superiores abarca tanto las enseñanzas no universitarias (Ciclos Formativos de Grado Superior) que dan acceso al título de Técnico Superior, como las enseñanzas universitarias de primer ciclo que facilitan las titulaciones de Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico y los estudios de primer y segundo ciclo, que otorgan los títulos de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Posgrado.

En el curso 2008-09, la tasa de graduación femenina (19,8%) es mayor que la masculina (15,5%) en la titulación de Técnico Superior en 4,3 puntos porcentuales. La mayor diferencia entre sexos se observa entre quienes terminaron una diplomatura, superando la tasa de las mujeres en 10,5 puntos porcentuales a la de los hombres. En las licenciaturas, la tasa de graduación femenina (25,4%) destaca sobre la tasa de graduación de los varones (17,6%), por tanto, una diferencia de 7,8 puntos porcentuales.

**Tabla 7. Tasa Bruta de población que se gradúa en Educación Superior. Curso 2008-2009**

Técnico Superior/ Técnico Especialista			Diplomado Universitario Arquitecto Técnico e Ing. Técnico			Licenciado universitario, Arquitecto, Ingeniero y Posgrado		
Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
15,5	19,8	4,3	13	23,5	10,5	17,6	25,4	7,8

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

### 3.4. ACTIVOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO

Se ha producido una mejora del nivel formativo de la población activa. Si se compara 2005 con 2013, se ha reducido el porcentaje de hombres activos con Educación Primaria en 6 puntos porcentuales, mientras que el porcentaje de activos con enseñanzas técnico-profesionales de grado superior aumenta en 2 puntos porcentuales.

Respecto a los activos con Formación Profesional de grado medio, cabe destacar que las mujeres activas, en 2013, con este nivel alcanzaba el 8%, siendo los hombres activos con este tipo de formación un punto porcentual menos el 7%.

En cuanto a los activos con enseñanzas de bachillerato, se ha mantenido más o menos constante para los dos géneros en el periodo 2005-2013.

Si contrastamos hombres y mujeres, hay un mayor porcentaje de mujeres activas con enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo en 7 puntos porcentuales. Como se aprecia las mujeres tienen un alto nivel educativo predominando en los niveles superiores.

**Tabla 8. Activos por nivel de formación alcanzado y sexo. Años 2005-2013**

	2005		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación primaria	16%	11%	10%	8%
Primera etapa de educación secundaria	26%	20%	27%	21%
Segunda etapa de educación secundaria	18%	20%	19%	20%
Enseñanzas de bachillerato	12%	12%	11%	12%
Enseñanzas técnico-profesionales de grado medio	6%	7%	7%	8%
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	8%	7%	10%	8%
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	14%	22%	15%	22%
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	1%	0%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Además, del alto rendimiento de las mujeres en estos niveles superiores, se constata un menor abandono de los estudios universitarios por su parte, aunque la pérdida del potencial femenino comienza a notarse en el primer escalón de la carrera investigadora y docente. La escasa representación de la mujer se da precisamente en los niveles más altos del ámbito académico y científico, a pesar de

los importantes cambios normativos para alcanzar una mayor igualdad de mujeres en este terreno.

“La lentitud del aumento de mujeres en las categorías profesionales más altas de la docencia y la investigación no se corresponde con la velocidad y el valor de las cifras de licenciadas y doctoradas, perjudicando su posición en la toma de decisiones en estos ámbitos y la propia competitividad de España en el espacio de investigación internacional, al suponer un desaprovechamiento de valiosos recursos humanos” (Consejo Económico y Social, 2011, pp.296).

#### **4. EL EMPLEO, LA SITUACIÓN PROFESIONAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL**

##### **4.1. PERFILES GENERALES**

Uno de los principales cambios socioeconómicos experimentados en las últimas décadas es la incorporación y permanencia de la mujer en el mundo laboral. Aunque con diferencia frente a los varones, todavía no hay una equiparación completa en la relación que mantienen hombres y mujeres con el empleo, la ocupación, el desempleo y las principales condiciones de trabajo.

Este proceso de incorporación laboral de la mujer empezó más tarde que en los países europeos pero ha seguido aumentando de manera significativa, sobre todo, en el sector servicios.

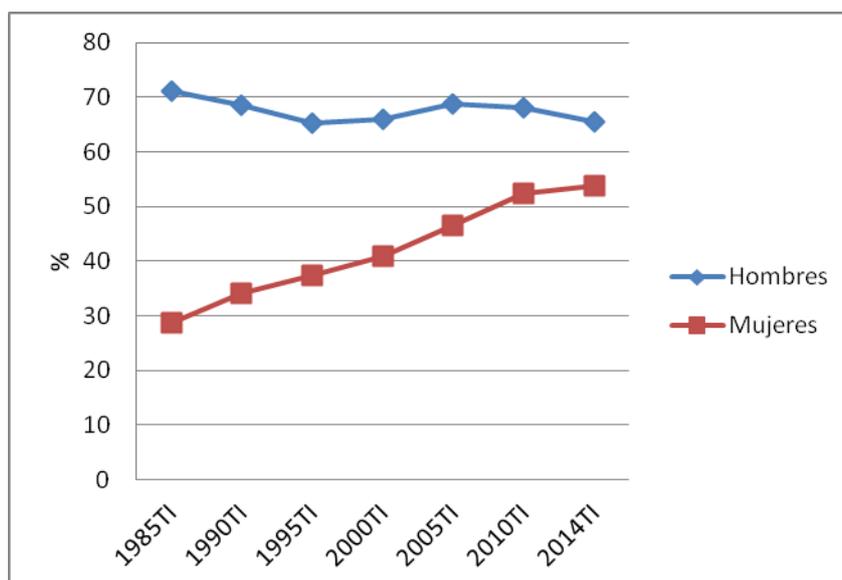
A pesar de los avances, la participación laboral de las mujeres en España sigue siendo mucho más baja que la de los hombres y menor que la media de las mujeres en la Unión Europea. Así, en el primer trimestre del 2014, la tasa de actividad masculina española es del 65,48% y la femenina del 53,75%, lo que supone una diferencia de 11,73 puntos porcentuales. En el año 1985, las tasas de actividad de hombres y mujeres se situaba en casi 43 puntos porcentuales. Como se puede ver en la tabla, la tasa de actividad masculina se ha reducido mientras que la femenina ha crecido por lo que ha permitido reducir sus diferencias.

**Tabla 9. Tasas de actividad por sexo. Período 1985-2014 (1T)**

	Hombres	Mujeres
1985TI	71,03	28,78
1990TI	68,61	34,06
1995TI	65,15	37,47
2000TI	65,90	41,00
2005TI	68,67	46,55
2010TI	68,02	52,45
2014TI	65,48	53,75

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

**Gráfico 6. Tasas de actividad por sexo (1985-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Durante los años 1995-2007, la economía española experimentó una etapa de expansión económica con la incorporación de España en el proceso de la Unión Económica y Monetaria en 1994.

Este crecimiento económico ha sido estable y prolongado pero han influido distintos factores, tanto internos como externos. En cuanto a los factores internos son la inmigración y el aumento de la población activa, así como los factores externos provienen del proceso de globalización o mundialización económica y el nuevo

régimen macroeconómico, como consecuencia de la pertenencia a la Unión Económica y Monetaria Europea.

España se convirtió en un país de acogida de población extranjera atraídos por una creciente demanda de empleo en el sector de la construcción y de algunos servicios básicos como la hostelería y el servicio doméstico, provocando un impulso al consumo privado y a la inversión en capital fijo. No obstante, impidieron el estancamiento de la economía por falta de mano de obra en determinados sectores productivos.

Pero al mismo tiempo que se vivía ese periodo de crecimiento y empleo, la economía española generó un conjunto de desequilibrios macroeconómicos importantes que son los que van a desencadenar la crisis económica global del 2008, como el déficit y deudas públicas, el sobreendeudamiento de familias, empresas financieras y sistema bancario con el exterior, dependencia de la producción y el empleo de los sectores ligados a la construcción, así como el aumento de precios y salarios por encima del resto de países europeos.

Esta crisis económica afecta en mayor medida al colectivo masculino, los hombres están sufriendo un mayor aumento en el desempleo que las mujeres. Por el contrario, la tasa de actividad femenina está creciendo ligeramente, en el año 2010 registraba un 52,45% y actualmente en 2014 alcanza el 53,75%. Este crecimiento de la actividad femenina amortigua las consecuencias sociales y económicas del paro, así el sustento de sus familias. Aunque muchas veces, se ve empañada por las dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar, obligaciones que todavía recaen en las mujeres. Además se observa que desde mediados de los ochenta, las mujeres permanecen y se incorporan al mercado laboral de forma continua independientemente de la fase del ciclo económico en que se encuentre la economía española, lo que no sucede con el colectivo masculino que disminuye su tasa de actividad en las épocas recesivas.

“Hasta 2008, en torno al 48% de las mujeres no trabajaban y no buscaban empleo por estar al cuidado de niños o adultos dependientes o por dedicarse a otras obligaciones familiares, frente a apenas el 3,8% de los hombres. A partir de dicha fecha, y coincidiendo con la crisis económica, se percibe un descenso del porcentaje de mujeres inactivas por estas razones (de siete puntos porcentuales), lo que muy

probablemente sea reflejo de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres para suplir la falta de empleo de la pareja”. (Consejo Económico y Social, 2011, pp.124).

Hay un componente generacional importante debido a la prolongación de los años de formación, así las mujeres menores de 25 años tienen una menor tasa de actividad, mientras que las mujeres de 25 a 54 años tienden a aumentar su incorporación.

La mayor dificultad de las mujeres para compaginar el ámbito familiar y laboral está relacionada con la maternidad. La tasa de ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos, así la tasa de ocupación masculina apenas se ve afectada por la paternidad.

El problema de la conciliación laboral y familiar repercute más sobre las mujeres con estudios inferiores y, por tanto, pertenecientes a niveles sociales más bajos. Consecuentemente, la mujer abandona el mercado laboral prevaleciendo sobre el varón por motivos familiares ya sea por el cuidado de hijos o de un adulto dependiente. Se trata de un claro indicador de la dificultad de alcanzar el objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar y de la necesidad de profundizar en las políticas de empleo que beneficien a las mujeres con hijos para su acceso o mantenimiento en el mercado laboral.

A pesar del notable crecimiento del empleo femenino, las tasas de paro entre las mujeres siguen siendo mayores que entre los varones. De hecho, en el período comprendido entre 2002 y 2007, si bien las mujeres se beneficiaron en mayor medida del incremento del empleo, no lograron reducir sus niveles de paro al nivel del de los hombres.

Desde que diera comienzo la crisis económica la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres se redujeron hasta prácticamente igualarse en el año 2010 (los hombres un 19,8% y las mujeres un 19,9%), algo que no se había producido desde los inicios de la década de los setenta. Este cambio no responde a una mejora de la situación del empleo de las mujeres sino a un empeoramiento de la situación del empleo de los hombres, pues han sido mucho más afectadas por la crisis económica las actividades productivas del empleo masculino que del femenino.

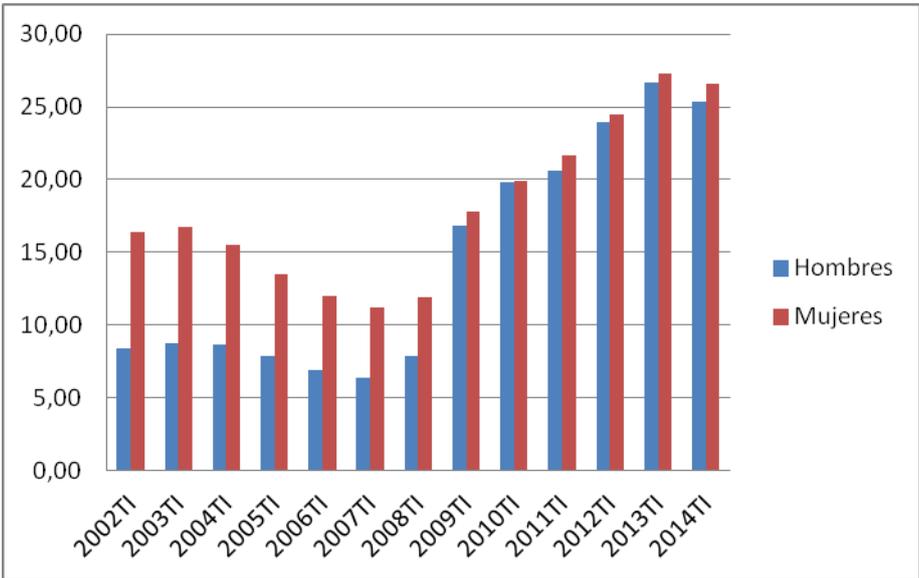
Se aprecia que desde el año 2002 hasta el 2008 las diferencias de la tasa de paro entre hombres y mujeres eran amplias, estabilizándose en el año 2010 y registrando una diferencia las mujeres de alrededor de un punto porcentual en estos cuatro últimos años. En el primer trimestre del 2014, los hombres tienen una tasa de paro del 25,37% y las mujeres un 26,57%, una diferencia de 1,2 puntos porcentuales.

**Tabla 10. Tasas de paro por sexo. Período 2002-2014 (1T)**

	Hombres	Mujeres
2002TI	8,36	16,35
2003TI	8,76	16,73
2004TI	8,68	15,55
2005TI	7,84	13,46
2006TI	6,86	12,03
2007TI	6,34	11,23
2008TI	7,90	11,88
2009TI	16,85	17,76
2010TI	19,80	19,90
2011TI	20,60	21,66
2012TI	23,96	24,46
2013TI	26,66	27,26
2014TI	25,37	26,57

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

**Gráfico 7. Tasas de paro por sexo. Período 2002-2014 (1T)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

## 4.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS

Las condiciones o características de los empleos de las mujeres son muy diferentes a las de los varones ya que se agrupan en categorías profesionales inferiores con el gran problema de la promoción, salarios más bajos y la mayoría con contratos a tiempo parcial.

Los más jóvenes en base a su nivel formativo son los que acceden a empleos de mayor cualificación, pero están más afectados por la temporalidad como por contratos a tiempo parcial.

El nivel educativo de las mujeres ha contribuido de forma sustancial a su incorporación al mundo laboral, destacando en los estudios universitarios. Todavía se muestra una segregación por razón de género a pesar de la mejora del nivel formativo de las mujeres. Tal segregación se explica atendiendo a la distribución del empleo por ramas de actividad, mientras que los varones trabajan principalmente en actividades industriales y de la construcción, las mujeres se concentran en el sector servicios.

De hecho, en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha tenido un papel decisivo el proceso de terciarización registrado por la economía española en las últimas décadas y, en concreto, la proliferación de empleos en diversas ramas de los servicios. En concreto, el 8,5% de la ocupación total femenina se concentraba en 2014 en la rama de la hostelería; el 13,9% en actividades sanitarias y de servicios sociales; el 6,8% en Administración Pública y Defensa; el 10,1% en educación, y el 7,4% en empleo doméstico. Cabe destacar asimismo, el peso que han ido adquiriendo las mujeres en otro tipo de actividades como las administrativas (6,3%), las profesionales (4,9%) o las financieras y de seguros (2,9%).

En cambio, destaca la presencia de los varones en determinadas ramas económicas como la industria manufacturera con un 16,9% o la construcción con un 9,4% de los varones ocupados en la economía, que ha ido disminuyendo el porcentaje respecto a los años 2010 y 2012, como consecuencia de la crisis que ha afectado a ambos sectores.

**Tabla 11. Ocupados por sexo y rama de actividad (en%).**

**Años 2010-2012-2014 (1T)**

	Porcentaje					
	2010TI		2012TI		2014TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Industria manufacturera	17,2	7,4	17,2	7,2	16,9	6,7
Construcción	14,6	1,9	11,4	1,2	9,4	1,0
Hostelería	6,0	8,7	6,2	8,2	6,7	8,5
Actividades financieras y de seguros	2,5	2,7	2,4	2,7	2,6	2,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	5,2	4,5	5,1	4,8	4,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,8	6,1	3,9	6,1	4,1	6,3
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,0	7,1	8,3	7,5	8,3	6,8
Educación	4,0	10,0	4,2	10,3	4,4	10,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,1	12,4	3,5	13,6	3,4	13,9
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,7	8,2	0,7	7,3	0,7	7,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Las condiciones de los empleos varían dependiendo del tipo de actividad. Así como las actividades de la hostelería, el comercio y el trabajo doméstico se identifican con un bajo nivel de cualificación, temporal o a jornada parcial, en las ramas de sanidad, educación o servicios sociales se exige un nivel mayor de cualificación, habiendo una gran concentración de este tipo de empleos en el sector público.

Las mujeres tienden a asociar el tiempo parcial con la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar y principalmente con el cuidado de hijos. Suelen aceptar este tipo de empleos ante la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, según el 25,9% de las ocupadas a tiempo parcial en el primer trimestre del año actual. Este tipo de jornadas es más frecuente entre los jóvenes debido a que suelen simultanear los estudios con el trabajo, y en el caso de los mayores, al estar más cerca de la jubilación tienden a reducir su jornada de trabajo.

Se ha focalizado la incorporación de la mujer al mercado laboral mayoritariamente en el segmento asalariado, representando en el primer trimestre del 2014 el 48,59% del porcentaje de asalariadas.

En el sector público la proporción de mujeres es mayor que la de hombres, en el ámbito de la educación, sanidad o servicios sociales, donde existe una mayor estabilidad laboral, distintas modalidades de acceso mucho más objetivas y posibilidades mayores de promoción o equiparación de salarios de ambos sexos.

## 5. ANÁLISIS DEL EMPLEO PÚBLICO

En España el empleo público tiene un peso inferior al de las economías desarrolladas. Según la OCDE en 2008 suponía el 12,3% de la población activa, 2,7 puntos porcentuales por debajo del conjunto de países que la conforman (15%).

Según el estudio de CCOO (2013, pp. 9-10), se puede obtener una visión clarificadora del empleo público correspondiente al tercer trimestre de 2013 con datos de EPA:

- “Hay 2,8 millones de empleados públicos en toda España, contemplando los tres niveles de la Administración.
- El 53,5% son mujeres pero, como se verá a continuación, su posición en el empleo público es peor, con más temporalidad y un más alto porcentaje de trabajo a tiempo parcial.
- La presencia de jóvenes entre 16 y 25 años es marginal en el empleo público (38.400). Hay 189.300 empleados públicos mayores de 59 años, próximos a la edad de jubilación.
- El 20,1% de los empleados públicos son contratados temporales. Las mujeres tienen una tasa de temporalidad (24,3%) muy superior a la de los hombres (15,3%).
- El 6,2% del empleo público es a tiempo parcial, siendo éste fundamentalmente femenino (74%) y temporal (57%).
- En el sector público hay 253.000 trabajadores temporales “muy estables”, con una antigüedad de 5 o más años. El 47% son interinos, trabajadores que cubren la ausencia total o parcial de otro trabajador.
- El total de interinos en el sector público es de 203.000 y representan el 35,8% de todo el empleo público temporal. Otro 23,4% del empleo público temporal se compone de trabajadores con un contrato temporal de obra o servicio.
- El 56,1% de los trabajadores temporales del sector público han visto encadenado su contrato con otro previo.
- El 92% de la plantilla indefinida del sector público tiene una antigüedad de 5 o más años.
- La plantilla del sector público tiene un elevado nivel de cualificación, el 65% tiene estudios superiores y el 54,6% ocupa puestos de dirección o técnicos.”

Considerando la división del sector público en cuatro agrupaciones institucionales (Administración Central y Seguridad Social, Administración Autonómica, Administración Local y empresas públicas y otros organismos), el empleo público varía en sus características en función de la agrupación institucional, como señala CCOO (2013, pp. 10-11)

- “El grueso del empleo público se ocupa en las Comunidades Autónomas (54,8%), seguidas por los Ayuntamientos (20,9%) y la Administración Central (incluida la Seguridad Social, 18,6%), ambos con un nivel muy similar. En último lugar están las empresas públicas (5,7%).
- El porcentaje de empleo femenino en las autonomías (66,3%) es considerablemente superior al del conjunto del sector público (53,4%), mientras que en la Administración Central (33,3%) y las empresas públicas (31,8%) se sitúa muy por debajo. En la local es el 43,5%.
- Las plantillas más envejecidas son las de las Comunidades Autónomas y la de la Administración Central, con un 22,2% y un 20,5% de asalariados mayores de 54 años respectivamente, les siguen la empresa pública (19,3%) y la Administración Local (16,5%).
- La tasa de temporalidad supera a la media del sector público (20,1%) en la Administración Local (25,2%) y Autonómica (22,8%) y se sitúa muy por debajo en la central (7,6%) y empresa pública (12,1%).
- La tasa de temporalidad femenina es apreciablemente superior a la de los hombres en todas las divisiones institucionales: 31,3% en los Ayuntamientos, frente al 22,2% de los hombres; 25% en las autonomías, frente al 18,4% de los hombres; 20,5% en la empresa pública, frente al 8,1% de los hombres; y 11,1% en la Administración Central, frente al 5,8% de los hombres.
- El porcentaje de empleo a tiempo parcial supera al del total del sector público (6,2%) en la Administración Local (11,6%), siendo igual en la autonómica (6,1%) y marginal en el resto de divisiones. En las Administraciones con mayor importancia relativa el empleo a tiempo parcial es eminentemente temporal y en todas ellas es fundamentalmente femenino.
- Casi todo el empleo público temporal se localiza en las autonomías (62,1%) y los Ayuntamientos (27,2%). La concentración del empleo interino es todavía mayor en las autonomías (80%) y en los Ayuntamientos se ubica el 13,7%. El

60% de los trabajadores temporales ocupados en la Administración autonómica han visto su contrato encadenado con otro previo, frente al 46,1% de la Administración local.

- La plantilla de las autonomías es la más cualificada, con un 78,7% de titulados superiores, muy por encima de la media del sector público (65,7%) y del resto de Administraciones: central (50,5%), local (48%) y empresa pública (54%). En correlación con el nivel de los estudios, el 70,2% de la plantilla de las autonomías se ocupa en puestos de dirección o técnicos, le sigue la Administración central con un 38,1% de su empleo en este tipo de puestos, el 32,5% en la local y el 39,8% en las empresas públicas.”

El empleo en el sector público a lo largo del periodo analizado 2005-2013 se ha ido incrementando a lo largo de los años, hasta 2011, con un máximo de 3.190.000 asalariados. A partir de 2012 se ha ido reduciendo hasta situarse en 2013 en 2.828.900 asalariados públicos.

Por sexo, como se observa en la Tabla 12, el número de mujeres ocupadas en el sector público ha ido incrementándose a lo largo de los años hasta 2011, alcanzando 1.726.800. A partir de ahí se ha reducido, tendencia que también se ha producido para el caso de los varones. El comportamiento de los últimos años se puede achacar a los recortes que el Gobierno ha realizado en los últimos años, como consecuencia del objetivo de consolidación fiscal que se exige desde la U.E.

Se observa que desde 2005 el porcentaje de mujeres asalariadas supera al de hombres, alcanzándose la mayor diferencia en el año 2012 con 10,26 puntos porcentuales a favor del colectivo femenino.

El porcentaje de mujeres asalariadas ha crecido durante los años analizados, pasando del 51,08% al 55,13% en 2012, con la excepción de 2009 donde hubo un ligero descenso. En 2013, dicho porcentaje se ha reducido en un punto porcentual.

**Tabla 12. Asalariados del sector público por sexo. Período 2005-2013**

	Valor absoluto			Porcentaje	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2005	2.864,200	1.401,100	1.463,000	48,92%	51,08%
2006	2.882,200	1.390,500	1.491,700	48,24%	51,76%
2007	2.913,000	1.391,700	1.521,300	47,78%	52,22%
2008	2.958,600	1.376,900	1.581,700	46,54%	53,46%
2009	3.062,000	1.442,300	1.619,700	47,10%	52,90%
2010	3.129,600	1.436,100	1.693,500	45,89%	54,11%
2011	3.190,000	1.463,200	1.726,800	45,87%	54,13%
2012	3.013,600	1.352,200	1.661,400	44,87%	55,13%
2013	2.828,900	1.297,800	1.531,100	45,88%	54,12%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Con datos relativos a los asalariados por tipo de Administración y sexo, en el año 2013, se aprecia que en la Administración Central y en las Empresas e Instituciones Públicas predominan los varones sobre las mujeres, con unas diferencias que superan los 30 puntos porcentuales. Por el contrario, en la Seguridad Social y en las Comunidades Autónomas es mayor el porcentaje de mujeres, con un 65,09% y 66,77%, respectivamente, habiendo unas diferencias porcentuales de alrededor de 30 puntos porcentuales, respecto a los varones.

En la Administración Local, los Ayuntamientos tienen un mayor porcentaje de hombres asalariados (54,97%) que de mujeres (45,03%), esto es, existe una diferencia de 9,94 puntos porcentuales, que se han mantenido con respecto a los datos de 2008, a pesar de contar con unas 51.000 personas menos.

Si contrastamos 2008 y 2013, el porcentaje de los varones asalariados en la Administración Central, Local y en las Empresas e Instituciones Públicas ha aumentado, como ocurre con el caso de las mujeres asalariadas en la Seguridad Social y en las Comunidades Autónomas.

Teniendo en cuenta los datos absolutos, en el año 2013, el número de hombres asalariados en la Administración Central disminuye respecto al 2008. Así como el número de mujeres asalariadas en la Seguridad Social, esto es, una diferencia de 8.400 mujeres. En la Comunidad Autónoma, prácticamente se mantienen estables las mujeres asalariadas.

**Tabla 13. Asalariados del sector público por tipo de administración y sexo  
Años 2008-2013**

	2008				2013			
	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres
Central	67,93%	354,200	32,07%	167,200	68,50%	340,300	156,500	31,50%
Seguridad Social	36,04%	16,400	63,96%	29,100	35,22%	11,200	20,700	65,09%
Comunidad Autónoma	35,05%	561,000	64,96%	1.039,800	33,23%	517,200	1.039,300	66,77%
Local	54,54%	344,500	45,46%	287,100	54,97%	318,800	261,100	45,03%
Empresa e Institución Pública	64,72%	94,100	35,28%	51,300	67,94%	106,400	50,200	32,06%
Otro tipo	40,48%	3,400	59,52%	5,000	60,34%	3,500	2,300	39,66%
No sabe	59,65%	3,400	40,35%	2,300	33,33%	0,500	1,000	66,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Si se procede a un análisis de la población ocupada por tipo de jornada, sexo y tipo de sector, tanto en el empleo público como en el privado, los datos muestran que actualmente (datos del primer trimestre de 2014) los varones en el sector público tienen en su mayoría jornada a tiempo completo, casi el 97% de los asalariados. En el caso del empleo público femenino, aunque también tienen mayoritariamente jornada a tiempo completo destaca que casi el 10% de las asalariadas tiene jornada a tiempo parcial, por una diferencia de 6 puntos porcentuales respecto de los varones.

En cambio los hombres que trabajan en el sector privado lo hacen principalmente a tiempo completo, existiendo una diferencia de 21,3 puntos porcentuales, en el caso de las mujeres, en el sector privado trabajan a tiempo parcial, en un 30,1%.

Si se comparan tres años (2010, 2012 y 2014 en el primer trimestre), las mujeres asalariadas en el sector público mantienen en términos generales su jornada trabajando 9 de cada 10 a tiempo completo, mientras que en el sector privado, se produce una disminución de las asalariadas con jornada a tiempo completo.

**Tabla 14. Ocupados por tipo de jornada, sexo y tipo de sector  
(público o privado). Años 2010-2012-2014 (1T)**

	Porcentaje					
	Hombres			Mujeres		
	2010TI	2012TI	2014TI	2010TI	2012TI	2014TI
<b>Jornada a tiempo completo</b>						
<b>Empleo público</b>	96,9	97,5	96,6	90,3	90,4	90,6
<b>Empleo privado</b>	94,4	93,2	91,2	73,6	72,6	69,9
<b>Jornada a tiempo parcial</b>						
<b>Empleo público</b>	3,1	2,5	3,4	9,7	9,6	9,4
<b>Empleo privado</b>	5,6	6,8	8,8	26,4	27,4	30,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Como ya se ha comentado, hay más mujeres que trabajan en el sector público con contrato temporal que hombres. Si se tiene en cuenta la duración de esos contratos, en el primer trimestre del 2014, se observa que el 22,19% de las mujeres asalariadas con contrato temporal tiene un contrato de 6 meses a 2 años y el 18,49% de 1 a 6 meses. Por lo que respecta a los contratos de 2 o más años, el 14,88% de los hombres asalariados públicos con contrato temporal tiene un contrato de esa duración, frente al 12,05% de las mujeres, esto es, una diferencia de 2,83 puntos porcentuales.

Teniendo en cuenta los tres años analizados, las mujeres asalariadas con contratos temporales de 6 meses a 2 años en el sector público aumentan su peso en el 2012, pero lo disminuyen en 2014, en 2,78 puntos porcentuales. Por el contrario, con respecto a los contratos de 2 años o más, se aprecia una disminución de su peso en 2012, pero aumentan en 2014 en 2,73 puntos porcentuales.

En cuanto a los contratos de poca duración, menos de 1 mes, el porcentaje oscila entre 2,5% - 3,2% del total de asalariados temporales en el sector público. En el caso de los varones si bien en 2010 y 2012 suponían en torno al 1,25% - 1,5% de los contratados, este porcentaje aumenta en 2014 (el 3,36%).

**Tabla 15. Asalariados del sector público con contrato o relación laboral temporal por duración del contrato y sexo. Años 2010-2012-2014 (1T)**

Unidades: Miles de personas y porcentajes

	2010TI		2012TI		2014TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	268,5	489,2	250,5	461,4	196,2	383,5
1 día	0,0	0,6	0,7	0,7	0,0	0,2
De 2 días a menos de 1 mes	3,3	11,7	2,9	13,9	6,3	9,6
De 1 a 3 meses	21,4	33,2	19,4	35,0	16,3	28,5
De 4 a 6 meses	37,9	54,8	24,9	39,6	28,7	42,4
De 7 a 11 meses	19,4	42,6	15,3	45,6	13,8	35,7
De 1 a menos de 2 años	46,5	77,1	45,1	69,6	30,5	49,4
De 2 a menos de 3 años	16,9	10,9	10,8	6,9	5,5	6,3
3 años o más	44,5	35,1	39,2	36,1	23,7	39,9
No sabe pero menos de 1 mes	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	1,0
<b>Total menos de 1 mes</b>	<b>3,4</b>	<b>12,3</b>	<b>3,6</b>	<b>14,7</b>	<b>6,6</b>	<b>10,8</b>
<b>Total de 1 mes a 6 meses</b>	<b>59,3</b>	<b>88</b>	<b>44,3</b>	<b>74,6</b>	<b>45</b>	<b>70,9</b>
<b>Total de 6 meses a 2 años</b>	<b>65,9</b>	<b>119,7</b>	<b>60,4</b>	<b>115,2</b>	<b>44,3</b>	<b>85,1</b>
<b>Total de 2 años o más</b>	<b>61,4</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>29,2</b>	<b>46,2</b>
% del C. Temp. de menos de 1 mes	1,27%	2,51%	1,44%	3,19%	3,36%	2,82%
% del C. Temp. de 1 mes a 6 meses	22,09%	17,99%	17,68%	16,17%	22,94%	18,49%
% del C. Temp. de 6 meses a 2 años	24,54%	24,47%	24,11%	24,97%	22,58%	22,19%
% del C. Temp. De 2 años o más	22,87%	9,40%	19,96%	9,32%	14,88%	12,05%

NOTA: He descartado "No sabe pero más de 1 mes" y "No sabe la duración"

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Si se efectúa un examen de los ocupados en el sector público, por sexo y ocupación en el primer trimestre del año 2014, se aprecia que más del 50% de los asalariados públicos se concentran fundamentalmente en las siguientes categorías:

- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (33,87%).
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (22,86%).

En cambio en el sector público, la mayor parte de las ocupadas se encuentran en las categorías:

- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (51,84%), a la que habría que sumar el 10,10% de Técnicos profesionales de apoyo.
- Empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina (15,81%).
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (14,28%).

Si se comparan los tres años, se observa que el porcentaje de mujeres ocupadas en empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina se mantiene estabilizado en el 15,81%, así como los hombres han tenido una reducción.

**Tabla 16. Ocupados por tipo de sector público, sexo y ocupación**  
**Años 2012-2013-2014 (1T)**

	Empleo público					
	2012TI		2013TI		2014TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	1.446,200	1.754,300	1.346,500	1.605,300	1.344,000	1.576,500
1 Directores y gerentes	3,16%	1,56%	2,51%	1,57%	2,34%	1,36%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33,61%	49,10%	33,44%	52,00%	33,87%	51,84%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	10,45%	9,09%	10,63%	8,50%	9,71%	10,10%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	10,41%	15,81%	9,81%	15,81%	9,72%	15,81%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	21,30%	17,05%	21,85%	15,45%	22,86%	14,28%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,30%	0,11%	1,43%	0,21%	1,15%	0,22%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	5,05%	0,37%	5,41%	0,33%	5,43%	0,31%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4,11%	0,40%	4,12%	0,45%	3,76%	0,41%
9 Ocupaciones elementales	4,06%	5,86%	4,70%	5,29%	5,04%	4,93%
0 Ocupaciones militares	6,56%	0,66%	6,08%	0,40%	6,12%	0,75%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Los datos demuestran que, en el primer trimestre de 2014, hay una mayor presencia de hombres (59,47%) en los puestos de Dirección y Gerencia que de mujeres (40,53%), esto es, una diferencia de 18,94 puntos porcentuales, disminuyendo la diferencia, respecto a 2012 que se situaba en 25,04 puntos porcentuales. Aunque las mujeres tienen altos niveles educativos, acceden en menor proporción que los hombres a puestos de responsabilidad.

Hay un predominio en el sector público de mujeres ocupadas en las categorías de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (64,23%); Técnicos profesionales de apoyo (54,95%); Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (65,62%), así como en Ocupaciones Elementales (53,40%) que exigen menores niveles de cualificación.

También las categorías relativas al sector primario y secundario (6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) y 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores) son preponderantemente masculinas, más del 80% de los ocupados en estas categorías son varones.

**Tabla 17. Ocupados por tipo de sector público, sexo y ocupación**

**Años 2012-2014 (1T)**

	Empleo público							
	2012TI		2012TI		2014TI		2014TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	45,700	27,400	62,52%	37,48%	31,400	21,400	59,47%	40,53%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	486,100	861,300	36,08%	63,92%	455,200	817,200	35,77%	64,23%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	151,100	159,400	48,66%	51,34%	130,500	159,200	45,05%	54,95%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	150,500	277,300	35,18%	64,82%	130,600	249,300	34,38%	65,62%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	308,000	299,100	50,73%	49,27%	307,300	225,100	57,72%	42,28%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18,800	1,900	90,82%	9,18%	15,400	3,400	81,91%	18,09%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores)	73,000	6,500	91,82%	8,18%	73,000	4,900	93,71%	6,29%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	59,400	7,100	89,32%	10,68%	50,600	6,500	88,62%	11,38%
9 Ocupaciones elementales	58,700	102,800	36,35%	63,65%	67,800	77,700	46,60%	53,40%
0 Ocupaciones militares	94,900	11,500	89,19%	10,81%	82,200	11,800	87,45%	12,55%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Si se analizan los asalariados del sector público por tipo de contrato o relación laboral y sexo, se puede constatar lo siguiente:

- En el año 2013, el número de mujeres asalariadas supera al de los hombres, tanto en contratos de duración indefinida como en temporales, lo que no ocurría en 2005 y 2008 para los contratos indefinidos.
- Teniendo en cuenta la evolución de los tres años, se observa que el número de mujeres asalariadas con los contratos de duración indefinida va creciendo de 1.016.400 en 2005 a 1.166.400 en 2013. Los contratos de duración indefinida casi en la totalidad son permanentes a lo largo del tiempo. Así como en los contratos temporales en 2013, hay una disminución en el número de mujeres de 146.800, respecto al 2008.

- Se aprecia que el número de hombres asalariados con contrato indefinido supera a las mujeres durante los años 2005 y 2008, situación que cambia en 2013 cuando hay más mujeres que hombres con este tipo de contrato. Se puede decir que el contrato indefinido de tipo discontinuo es algo excepcional en el sector público.
- En el caso de los contratos temporales, para el colectivo femenino los más frecuentes son los que cubren la ausencia total o parcial de otro trabajador, alcanzando en 2013 149.400 mujeres. Le siguen el contrato temporal para obra o servicio determinado y otros tipos de contratos temporales.
- Para el caso masculino los contratos temporales más frecuentes son para obra o servicio determinado, alcanzado en 2013 los 53.100, seguidos de los contratos temporales que cubren la ausencia total o parcial de otro trabajador y otros tipos de contratos temporales.

**Tabla 18. Asalariados del sector público por tipo de contrato o relación laboral y sexo. Años 2005-2008-2013**

	2005		2008		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.401,100	1.463,000	1.376,900	1.581,700	1.297,800	1.531,100
<b>De duración indefinida: Total</b>	<b>1.129,700</b>	<b>1.016,400</b>	<b>1.122,500</b>	<b>1.070,300</b>	<b>1.110,200</b>	<b>1.166,400</b>
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	1.122,200	1.005,600	1.117,100	1.062,000	1.102,500	1.157,700
De duración indefinida: Discontinuo	7,600	10,800	5,400	8,300	7,700	8,800
<b>Temporal: Total</b>	<b>271,400</b>	<b>446,600</b>	<b>254,500</b>	<b>511,400</b>	<b>187,600</b>	<b>364,600</b>
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	33,000	52,800	31,300	55,300	26,800	39,500
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	19,100	25,200	24,100	25,900	21,200	27,900
Temporal: Estacional o de temporada	15,500	22,400	9,900	16,600	7,900	8,500
Temporal: En periodo de prueba	1,700	1,200	1,500	1,300	0,200	0,200
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	46,100	151,200	61,700	202,200	45,600	149,400
Temporal: Para obra o servicio determinado	71,700	87,100	61,000	94,200	53,100	78,900
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	1,900	1,900	1,100	1,200	0,800	0,800
Temporal: Otro tipo	42,000	62,800	37,000	78,600	20,800	45,500
Temporal: No sabe	40,400	42,000	26,900	36,100	11,400	14,000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

## 6. EL MARCO LEGAL DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

En 1977, La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una Resolución por la cual se declaraba el día 8 de marzo el Día de los Derechos de la Mujer y de la Paz

Internacional, y desde esa fecha, se celebra el Día Internacional de las Mujeres en España.

“La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros”<sup>1</sup>. En nuestro país, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 14 establece los instrumentos y mecanismos para conseguir los criterios generales de actuación de los poderes públicos en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

En el 2011, la Administración General del Estado, aprobó el “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos”. Su aplicación se ha llevado a cabo durante los años 2012 y 2013, de los cuales, la Dirección General de la Función Pública en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades y con la participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE, ha realizado un informe de evaluación y seguimiento en el que se puede destacar:

- Del total de empleados públicos de la Administración General del Estado, el 51,4% son mujeres y el 48,6% son hombres.
- La presencia femenina es muy notable en el acceso a la Función Pública. De un total de 992 plazas de funcionario de acceso libre, el 64,42% fueron conseguidas por mujeres y el 35,58% por hombres. Destacando las mujeres tanto en los grupos A1, A2, C1 y C2, con porcentajes por encima del 50.

---

<sup>1</sup> Nota de prensa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (14 de enero 2014)

- En la promoción interna las cifras están prácticamente equiparadas, habiendo aprobado las mujeres el 49,67% de las plazas y los hombres el 50,33%, resaltando que en el grupo superior A1, las mujeres prevalecen con un 67,5% de los aprobados totales.
- En las composiciones de los tribunales y órganos de selección, se ha garantizado la paridad en la composición con un 50,3% de mujeres y un 49,7% de hombres.
- En la Comisión Permanente de Selección (órgano encargado de la selección de los distintos cuerpos del Estado) el porcentaje de mujeres ha sido del 47%, habiendo una composición bastante equilibrada.
- En cuanto a la ocupación de puestos de libre designación, también hay una presencia paritaria en los distintos niveles, exceptuando en los niveles 15, 17 y 18 que las mujeres son mayoría.
- Importante esfuerzo que se está haciendo para incrementar la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las Entidades Públicas. La evolución ha sido un ascenso paulatino de la presencia de las mujeres con 17,6% en 2004, 24,87% en 2009, 29,81% en 2011 y alcanzando en 2013 el 31,07%.
- “El cumplimiento de lo relacionado con evitar el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo. Así, por Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Interministerial de Retribuciones se aprobó el Acuerdo general de adecuación de denominaciones de los puestos de trabajo, en la que se aborda un proceso de simplificación y homogeneización de las denominaciones de los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, se da cumplimiento a esta medida, obligando a los departamentos ministeriales a que se incorporen en la denominación de todos los puestos de trabajo, tanto el género masculino como el femenino. Para cumplir esta medida, se han modificado más del 97% de las denominaciones de puestos de trabajo.” (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2014, pp. 3).
- Desde el 2011, en sus planes anuales de formación se ha incluido un módulo de igualdad y violencia de género.

- En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, se han introducido novedades como que los empleados y empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo. Cuando resulte compatible el puesto desempeñado y cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones. Así como otras medidas de flexibilidad para que el personal funcionario pueda distribuir sus vacaciones y días de permiso.
- En relación a la conciliación, ha habido un importante incremento de los permisos de paternidad.

Se debe resaltar que la Administración General del Estado (AGE) en 2011 estableció un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los organismos vinculados a ella.

La Dirección General de la Función Pública está trabajando en la elaboración del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado con el fin de continuar avanzando en la aplicación real y efectiva del principio de igualdad.

## **7. ANÁLISIS DEL SECTOR PÚBLICO EN DOS COMUNIDADES AUTÓNOMAS: CASTILLA Y LEÓN Y MADRID**

En este apartado se va a proceder a examinar la población ocupada en el sector público en Castilla y León y en la Comunidad de Madrid, se analiza esta comunidad al ser la capital de España y tener un número significativo de asalariados en el sector público, actualmente un total de 431.100 personas.

### **7.1 COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**

Actualmente los asalariados en el sector público de la comunidad castellano y leonesa son 178.700, lo que supone el 6,12% del total de asalariados a nivel nacional.

Si se procede al análisis de los valores absolutos de la población ocupada en el sector público en Castilla y León, se aprecia que desde el primer trimestre de 2002 al 2012 ha habido una tendencia creciente en el colectivo femenino, disminuyendo en el primer trimestre de 2014 en 18.000 mujeres respecto al 2012.

Por lo que respecta a los varones, la evolución ha sido más oscilante, incluso del primer trimestre del 2012 al 2014 el descenso del número de hombres (600) apenas ha sido significativo.

Teniendo en cuenta los porcentajes, las mujeres han tenido una evolución oscilatoria entre el 50,34% - 55,60%, registrando en el primer trimestre del 2014 un descenso de 4,28 puntos porcentuales respecto a 2012, en cambio los varones han tenido un aumento.

Se constata una mayor presencia femenina en el conjunto de asalariados públicos de Castilla y León durante todo el periodo analizado (2002-2014), observándose la mayor diferencia en 2012 (primer trimestre) de más de 10 puntos porcentuales. Actualmente sólo es de 2,64 puntos porcentuales.

**Tabla 19. Ocupados en el sector público por sexo en Castilla y León.**

**Período 2002-2014 (1T)**

	Empleo público			
	Castilla y León			
	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres
<b>2002TI</b>	78,900	47,96%	85,600	52,04%
<b>2004TI</b>	86,500	49,66%	87,700	50,34%
<b>2006TI</b>	81,900	46,38%	94,700	53,62%
<b>2008TI</b>	80,800	44,94%	99,000	55,06%
<b>2010TI</b>	85,600	45,31%	103,300	54,69%
<b>2012TI</b>	87,600	44,40%	109,700	55,60%
<b>2014TI</b>	87,000	48,68%	91,700	51,32%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Del examen de los asalariados del sector público por tipo de contrato o relación laboral y sexo de Castilla y León, se puede apreciar lo siguiente:

- En valores absolutos, los contratos de duración indefinida de los hombres superan al de las mujeres, excepto en el primer trimestre de 2009 cuando las mujeres asalariadas indefinidas son 72.500, por 66.200 de los hombres. En cambio en los contratos temporales, las mujeres asalariadas superan a los hombres, a pesar del descenso en el primer trimestre de 2014 de 5.600 contratos temporales femeninos, respecto a 2009.
- Los datos muestran que en el primer trimestre de 2014 el porcentaje de mujeres asalariadas con contratos de duración indefinida ha tenido un crecimiento de 4,5 puntos porcentuales respecto de 2006.
- En cambio, en el primer trimestre de 2009, los hombres asalariados en el sector público con contratos de duración indefinida tienen un ligero descenso de 0,6 puntos porcentuales respecto a 2006, aumentando en el primer trimestre de 2014 en 3,6 puntos porcentuales.
- Si contrastamos los contratos temporales en el sector público de hombres y mujeres, en el primer trimestre de 2014, la diferencia es de 13,2 puntos porcentuales a favor del colectivo femenino.

**Tabla 20. Asalariados del sector público por tipo de contrato y por sexo en Castilla y León. Años 2006-2009-2014 (1T) en valores absolutos y porcentajes**

	Valor absoluto		Porcentaje	
	Castilla y León		Castilla y León	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>2006TI</b>				
De duración indefinida: Total	69,900	66,900	85,4	70,7
Temporal: Total	12,000	27,800	14,6	29,3
<b>2009TI</b>				
De duración indefinida: Total	66,200	72,500	84,8	72,0
Temporal: Total	11,900	28,300	15,2	28,0
<b>2014TI</b>				
De duración indefinida: Total	76,900	69,000	88,4	75,2
Temporal: Total	10,100	22,700	11,6	24,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

## 7.2. COMUNIDAD DE MADRID

La población femenina ocupada del sector público de la Comunidad de Madrid, desde el primer trimestre del año 2002 al 2012, ha aumentado en 66.200 mujeres, disminuyendo en el primer trimestre del 2014 en 38.300 mujeres respecto del 2012. En cambio, los varones han tenido una tendencia decreciente desde el primer trimestre del 2002 al 2008, registrando en 2010 un aumento de 50.200 hombres. Actualmente, trabajan 46.900 varones menos respecto al primer trimestre de 2012.

Los datos permiten vislumbrar que en el pasado las mujeres tienen una tendencia creciente desde el primer trimestre del 2002 al 2008 de 9,71 puntos porcentuales, lo que no ocurre con los hombres. A pesar de ello, el colectivo femenino tiene un descenso significativo del primer trimestre del 2008 al 2010 (57,27% al 51,65%) de 5,62 puntos porcentuales, situándose en el primer trimestre del 2014 en el 54,91%.

Excepto en 2002, el colectivo femenino tiene mayor peso en todos los años. En el primer trimestre del 2014, la diferencia es de 9,82 puntos porcentuales a favor del colectivo femenino.

**Tabla 21. Ocupados en el sector público por sexo en la Comunidad de Madrid.**

### Período 2002-2014 (1T)

	Empleo público			
	Comunidad de Madrid			
	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres
<b>2002TI</b>	230,200	52,44%	208,800	47,56%
<b>2004TI</b>	219,600	48,15%	236,500	51,85%
<b>2006TI</b>	217,400	46,10%	254,200	53,90%
<b>2008TI</b>	190,200	42,73%	254,900	57,27%
<b>2010TI</b>	240,400	48,35%	256,800	51,65%
<b>2012TI</b>	241,300	46,74%	275,000	53,26%
<b>2014TI</b>	194,400	45,09%	236,700	54,91%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

En la Comunidad de Madrid, las mujeres asalariadas con contrato de duración indefinida superan a los hombres, a excepción del año 2006, donde los contratados

indefinidos son 185.100 frente a 182.000 mujeres asalariadas indefinidas. No obstante, en contratación temporal las mujeres destacan durante los tres años, por encima de los varones, a pesar de la reducción de 29.200 mujeres respecto al primer trimestre de 2006.

El porcentaje de varones asalariados en el sector público con contrato indefinido es mayor que en el colectivo femenino. En el primer trimestre de 2014, la diferencia entre ambos es de 10,2 puntos porcentuales a favor de los varones. Como sucede en la Comunidad de Castilla y León, las mujeres asalariadas con contratos temporales en la Comunidad de Madrid superan en porcentaje a los hombres. En el primer trimestre de 2014, el 18,2% de las mujeres que trabajan en el sector público tienen un contrato temporal, por solo el 8% de los varones, esto es, por una diferencia de 10,2 puntos porcentuales.

**Tabla 22. Asalariados del sector público por tipo de contrato y por sexo en Madrid. Años 2006-2009-2014 (1T) en valores absolutos y porcentajes**

	Valor absoluto		Porcentaje	
	Comunidad de Madrid		Comunidad de Madrid	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>2006TI</b>				
De duración indefinida: Total	185,100	182,000	85,2	71,6
Temporal: Total	32,200	72,200	14,8	28,4
<b>2009TI</b>				
De duración indefinida: Total	209,100	215,900	86,0	80,5
Temporal: Total	34,000	52,300	14,0	19,5
<b>2014TI</b>				
De duración indefinida: Total	178,800	193,700	92,0	81,8
Temporal: Total	15,600	43,000	8,0	18,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

## 8. CONCLUSIONES

El desarrollo económico de España ha ido parejo a una serie de cambios estructurales, como la incorporación de la mujer en el mercado laboral influyendo de manera significativa en la dinámica demográfica (natalidad, la edad media de la maternidad y del matrimonio). Paralelo a ello, el acceso de la mujer al sistema educativo, es uno de los grandes logros en materia de igualdad de oportunidades (menor fracaso escolar, mayor tasa de graduadas en los niveles superiores), que no se traduce en categorías profesionales más altas, en ocasiones ligado al problema de la conciliación laboral y familiar.

En cuanto a la situación profesional y las condiciones de trabajo de las mujeres, hoy en día, no tienen una equiparación completa frente a los varones. Con la crisis económica del 2008, los hombres están sufriendo en mayor medida el desempleo, que ha permitido reducir sus diferencias en cuanto a las tasas de paro.

Como se ha analizado en este trabajo, en el sector público el colectivo femenino se enfrenta a peores condiciones laborales que los varones (mayor temporalidad, menor presencia en las categorías ocupacionales de directores y gerentes, mayor parcialidad...) al igual que sucede en el sector privado. En el sector público existe una mayor proporción de mujeres en el ámbito de la educación, sanidad o servicios sociales. Por tipo de Administración, el porcentaje de empleo femenino en las autonomías es considerablemente superior al del conjunto del sector público.

En el sector público nacional se constata un incremento de las mujeres asalariadas, superando en cifras a los hombres. Sin embargo, a partir de 2012 debido a los recortes del Gobierno como consecuencia del objetivo de consolidación fiscal que se exige desde la Unión Europea, se ha producido una disminución de asalariados. Se muestra que en las Comunidades de Castilla y León y Madrid el número de mujeres tiene una tendencia creciente desde el primer trimestre del 2002 al 2012, habiendo un descenso actualmente.

El Gobierno ha establecido un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2014-2016 para el que es una prioridad reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito de la economía y el empleo, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; pretende entre otros aspectos apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; erradicar la violencia de género; mejorar la

participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; e impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

Es necesario progresar hacia la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre ambos sexos, imprescindible para el desarrollo económico y la cohesión social y poder salir de la crisis y avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Dada la cualificación de la mujer, esa igualdad es importante para permitir romper ese techo de cristal que dificulta a las mujeres conquistar puestos de responsabilidad o de dirección. Las mujeres deberían incorporarse a puestos de trabajo que exigen una mayor cualificación conforme a su grado de formación. Sin duda, las mujeres pueden aportar un importante capital humano y contribuir al desarrollo de nuestra economía. La estabilidad en el sector público hace que haya una mayor presencia femenina al facilitar la flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral y familiar como la maternidad, cosa que no ocurre muchas veces en el sector privado, siendo uno de los pilares fundamentales para los desafíos demográficos y económicos a los que se enfrenta España. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar no sólo es beneficioso para los padres, sino para todos, mejorando la igualdad de género. Las políticas de conciliación pueden permitir que las mujeres participen en igualdad en el mercado laboral, con un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y privadas.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- CCOO (2013), “Los Presupuestos Generales del Estado y las cuentas de las Administraciones Públicas para 2014”, *Cuadernos de información sindical*, número 38, Madrid.
- Consejo Económico y Social (2003), *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Ed. CES, Madrid.
- Consejo Económico y Social (2011), *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Ed. CES, Madrid.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2012), *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*, Ed. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, nota de prensa del 14 de enero 2014.

### Normativa

- La Constitución Española de 1978.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Páginas web

- <http://ec.europa.eu/europe2020>
- <http://www.barometrosocial.es>
- <http://www.ccec.revues.org>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.inmujer.gob.es/PEIO>
- <http://www.vicenteesteve.blogspot.com.es>