

# Diagnóstico de Igualdad de Género

2021

Ministerio de Agricultura,  
Pesca y Alimentación



Cultivamos  
la **igualdad**



## **Estudio diagnóstico de igualdad en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación**

### **Edita:**

© Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.  
Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones.

### **Diseño y maquetación:**

Alcandora

### **Impresión y encuadernación:**

NIPO (línea): 003211365  
NIPO (papel): 00321135X  
DL: M-33234-2021

### **Distribución y venta:**

Paseo de la Infanta Isabel,1  
28014 Madrid  
Teléfono: 91 347 55 41

### **Tienda virtual:** [www.mapa.gob.es](http://www.mapa.gob.es)

<https://servicio.mapama.gob.es/tienda/>

e-mail: [centropublicaciones@mapa.es](mailto:centropublicaciones@mapa.es)

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es/>

En esta publicación se ha utilizado papel libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

*Aviso Legal: los contenidos de esta publicación podrán ser reutilizados, citando la fuente y la fecha, en su caso, de la última actualización.*

# Contenido



Página 6

## **Introducción**

Página 10

## **Enfoque y metodología**

Página 16

## **Resumen de resultados: las mujeres en el MAPA**

Página 22

## **Resultados detallados: mujeres y hombres en el MAPA**

- Composición de la plantilla por sexo: análisis general.
- Plantilla por sexo según ubicación geográfica.
- Plantilla por sexo y departamentos ministeriales.
- Plantilla por sexo y vinculación jurídica.
- Plantilla por sexo y grupos profesionales.
- Personal funcionario por sexo y cuerpos/escalas.
- Personal funcionario por sexo y niveles.
- Retribuciones medias y brecha salarial.
- Proceso de selección y contratación.
- Conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Formación en igualdad y habilidades directivas.

Página 78

## **Conclusiones y recomendaciones**

- El persistente techo de cristal en el personal altos cargos.
- Las mujeres de los niveles pre-directivos y directivos del MAPA rompen el techo de cristal.
- La segregación horizontal: ocupaciones masculinizadas y feminizadas.
- La conquista de los empleos tradicionalmente masculinos.
- Prevención de la discriminación por sexo en el acceso al empleo público.
- Lenguaje igualitario y no sexista: la ejemplaridad de la Administración Pública
- Igualdad retributiva, más allá de igual salario a igual empleo
- Sensibilización, capacitación y compromiso con la igualdad
- Mayor disponibilidad de datos desagregados por sexo y estadísticas e indicadores de género
- Recomendaciones finales

Página 90

## **Anexo: Tablas de datos 2019, 2020 y 2021**



# Introducción

# Introducción



*“Aún queda camino por recorrer para alcanzar la igualdad en términos real y efectiva”*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)<sup>1</sup> en su art. 64 prevé la aprobación al inicio de cada legislatura de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE) y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El 9 de diciembre de 2020 se aprobó en Consejo de Ministros el “III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado” (AGE)<sup>2</sup> cuyo objetivo es abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones.

Tras los Planes de Igualdad I y II, con el III Plan la Administración General del Estado, “consciente de que aún queda camino por recorrer para alcanzar la igualdad en términos real y efectiva”, realiza un esfuerzo para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Este III Plan responde a cuatro objetivos específicos y transversales:

1. Medir para mejorar.
2. Cambio cultural.
3. Transversalidad de género.
4. Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Así mismo, se articulan en los siguientes seis ejes de actuación:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

En cada eje se han incluido un conjunto de medidas de carácter transversal que son de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado. Estas medidas proporcionan herramientas, criterios y acciones comunes para toda la AGE en materia de igualdad entre los sexos. A su vez, se insta a los departamentos ministeriales y organismos dependientes a que desarrollen medidas específicas adaptadas a la realidad de sus departamentos, en base a estas medidas transversales.

En este contexto, la Unidad de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (en adelante MAPA), adscrita a la Secretaría General Técnica, ha considerado esencial disponer de un “**Diagnóstico de situación de la igualdad de género**”. El objetivo es conocer la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el departamento ministerial y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse, así como el alcance, características y efectos de dichos fenómenos en el departamento. Se busca que el conocimiento de la situación permita contribuir a avanzar en los objetivos marcados en el III Plan de Igualdad de género.

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/IIIPLANIGUALDADAGE.pdf>

The image features a decorative background on the left side, consisting of a light green gradient with several overlapping circles in various shades of green, ranging from light to dark. The right side of the image is a plain white background.

# Enfoque y metodología

# Enfoque y metodología

El presente diagnóstico realiza un análisis del personal del MAPA basado en el grado de representación de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles.

Se analiza, desde una perspectiva de género, la presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías de personal que trabajan al servicio del MAPA con el objetivo de identificar posibles brechas o sesgos de género. De esta forma, podrán identificarse ámbitos de mejora a favor de la igualdad entre los sexos en el Ministerio. A su vez, se analizan los factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, produciendo la llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o masculinizadas.

Las dos principales dimensiones de análisis son:

- Las características generales de la plantilla: distribución de la plantilla por sexos, ubicación geográfica, departamentos, vinculación jurídica, grupos profesionales, cuerpos/escalas y niveles.
- Algunos aspectos relacionados con las condiciones laborales tales como el salario medio, la composición de los órganos de selección, las medidas de conciliación y corresponsabilidad y la formación en materia de igualdad.

El presente diagnóstico abarca la totalidad de la plantilla al servicio del MAPA, incluida la de sus Organismos Autónomos (OO.AA.) y el personal "altos cargos." El alcance del informe se circunscribe a la situación a 1 de enero de 2021 a partir de la información disponible en estas fechas, y su comparación, cuando ha sido posible, con la situación en el ámbito de la Administración General del Estado en su conjunto y el total de los Departamentos Ministeriales y sus OO.AA. para el mismo año. Así mismo, se analiza la representación según sexo del personal del MAPA desde una perspectiva evolutiva para el periodo 2019-2021.

En concreto, las principales fuentes de datos utilizadas, tanto primarias como secundarias, de carácter estadístico y documental han sido las siguientes:

- Estadísticas de distribución del personal del MAPA (años 2019-2021)<sup>3</sup>: Se ha utilizado la información publicada por el propio Ministerio para realizar el análisis de las principales variables relacionadas con la plantilla del MAPA.
- Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP). Enero de 2021<sup>4</sup>: Completa la información referida a la plantilla del MAPA que no está disponible en las Estadísticas de distribución del MAPA (como la distribución por sexo del personal laboral por tipo de contrato). También se ha utilizado para obtener los datos y calcular los indicadores

de género necesarios para comparar la situación del MAPA con respecto al conjunto de organismos que conforman la Administración General del Estado, así como con el total de los Departamentos Ministeriales y sus OO.AA.. Este registro estadístico no contabiliza al personal altos cargos a diferencia de las Estadísticas de distribución de personal publicadas por el MAPA.

- III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (2020)<sup>5</sup>: De este informe, cuyos datos están referidos a enero de 2019, se ha obtenido información de contexto y los datos proporcionados para el análisis del personal altos cargos y la brecha salarial.
- Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021<sup>6</sup>: Se ha tomado como referencia la metodología de análisis utilizada en su epígrafe Representación, que forma parte del Modelo de análisis de género de las 3R: Realidad, Representación, Recursos-Resultados, en el que se analiza la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles del Sector Público y Administraciones Públicas a partir del cálculo del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM).
- Memoria Anual de actuaciones del MAPA (2019 y 2020): las memorias del Ministerio reco-



gen las actuaciones más significativas del organismo, incluidas las medidas relacionadas con el fomento de la igualdad de género dirigidas a su personal. De estas memorias se ha obtenido información descriptiva, no estadística, sobre el proceso de selección, las actuaciones de formación en materia de igualdad y las medidas de conciliación y corresponsabilidad implementadas en el organismo.

- Informe del mercado de trabajo de las mujeres del Servicio Público de Empleo Estatal: proporciona información que permite contextualizar la situación del empleo de las mujeres en el MAPA en relación con el conjunto del mercado laboral.
- Mujeres y hombres en España del Instituto Nacional de Estadística: igual que en el caso de la fuente anterior se ha utilizado para proporcionar datos de contexto desagregados por sexo en relación con la ocupación, nivel de estudios y personas egresadas por ramas de conocimiento.

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/eu/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/estadisticas.aspx>

<sup>4</sup> Disponible en: <http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

<sup>5</sup> Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-2](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-2)

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/esES/Presupuestos/InformesImpacto/Paginas/InformelImpactoGenero.aspx>



Las estadísticas e indicadores de género son importantes para promover la incorporación de la perspectiva de género a nivel organizativo.

El informe de diagnóstico utiliza una serie de indicadores e índices de género<sup>7</sup> que permiten medir los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres, así como en la condición o situación de mujeres y hombres en el MAPA. Los indicadores de género aportan una cantidad significativa de información con enfoque de género sobre la que se ha elaborado el presente diagnóstico de igualdad de la plantilla del MAPA.

Las estadísticas e indicadores de género son importantes para promover la incorporación de la perspectiva de género a nivel organizativo. En los lugares de trabajo, son esenciales para informar el desarrollo de políticas y procedimientos de recursos humanos, y para medir la brecha salarial de género o la representación de mujeres en puestos de toma de decisiones en una organización.

El informe se acompaña de una serie de gráficos que ofrecen una visión rápida e intuitiva sobre los aspectos considerados relevantes, así como un conjunto de tablas con todos los datos desagregados por sexo e indicadores de género para los años 2019, 2020 y 2021 que se incorporan en el Anexo.

Para realizar el diagnóstico se han empleado los siguientes indicadores e índices de género:

- **Distribución por sexo:** Expresa la relación porcentual intersexo. Permite comparar la distribución de hombres y mujeres dentro de cierta categoría. Es útil para ver las diferencias

entre los sexos en una categoría (relaciones de género), pero no aporta información sobre la distribución global.

#### Cálculo:

$$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de mujeres en una categoría}}{\text{el total de personas de esa categoría}} \right) * 100$$

$$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de hombres en una categoría}}{\text{el total de personas esa categoría}} \right) * 100$$

- **Concentración por sexo:** Indica el porcentaje intrasexo de las categorías. Permite observar la distribución de un mismo sexo a lo largo de una serie de categorías. Es útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable, pero no aporta información sobre la relación entre sexos.

#### Cálculo:

$$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de mujeres en una categoría}}{\text{el total de mujeres}} \right) * 100$$

$$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ hombres en una categoría}}{\text{el total de hombres}} \right) * 100$$

- **Brecha de género:** hace referencia a la diferencia del valor de una variable entre mujeres y hombres. Cuanto menor es la "brecha" más cerca se estará de la igualdad. Valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres.

<sup>7</sup> Gómez, R. y Menéndez, S. (2019). La evaluación con enfoque de género. Sevilla, España: Instituto Andaluz de Administración Pública: [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Evaluacion\\_Enfoque\\_Genero.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Evaluacion_Enfoque_Genero.pdf)

#### Cálculo:

$$\text{Tasa femenina} - \text{Tasa masculina}$$

- **Índice de feminización:** tiene como objetivo medir la representación de mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. El 1 indicaría equidad; valores por debajo de 1 infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1, indican una situación de feminización.

#### Cálculo:

$$\text{N}^\circ \text{ de mujeres} / \text{N}^\circ \text{ de hombres}$$

- **Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)<sup>8</sup>:** este indicador, que toma como referencia la LOIEMH<sup>9</sup>, permite conocer si la representación entre mujeres y hombres está relativamente equilibrada. Informa sobre la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, con los límites de representación equilibrada entre el 40% y 60% de cada uno de los sexos. Un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,20) o de hombres

(valores menores a 0,80). El IPRHM ofrece una medida de la presencia de mujeres y hombres en cada ámbito de estudio y se configura como un mero instrumento para analizar el grado de consecución de los objetivos señalados en la legislación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### Cálculo:

$$\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ total de mujeres} - \text{N}^\circ \text{ total de hombres}}{\text{N}^\circ \text{ total de mujeres} + \text{N}^\circ \text{ total de hombres}} \right] + 1$$

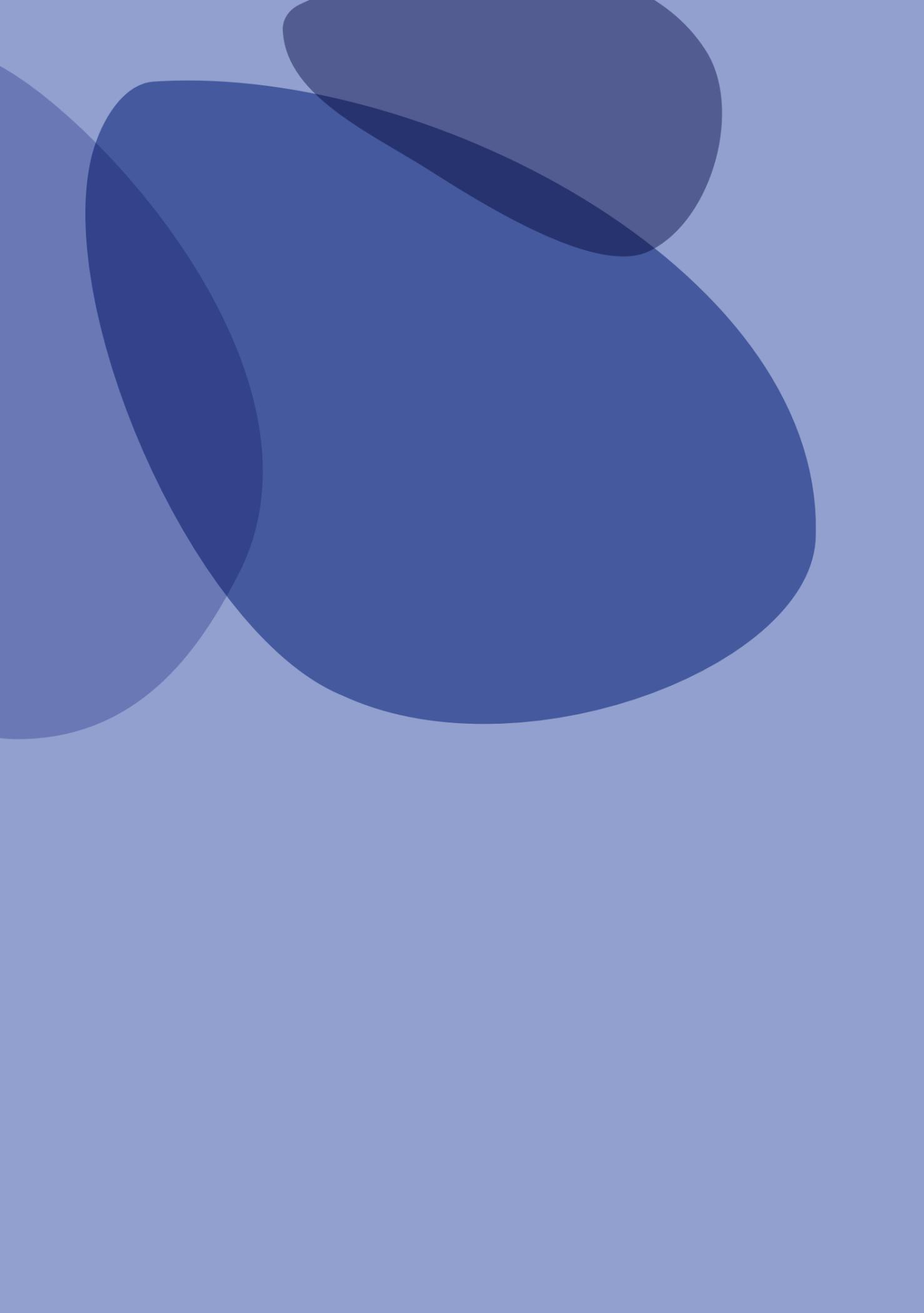
- Los datos de IPRHM que se muestran en las tablas se han identificado mediante colores según el tramo en que se encuentren a fin de ofrecer de una manera visual la posición relativa que ocupa cada valor respecto del rango de equilibrio.

Los valores del índice y los colores asociados son los siguientes:

- Fuera del rango de equilibrio por sobrerrepresentación masculina (0-0,79)
- Representación equilibrada con mayoría hombres (0,80-0,99)
- Paridad (1)
- Representación equilibrada con mayoría mujeres (1,01-1,20)
- Fuera del rango de equilibrio por sobrerrepresentación femenina (1,21-2)

<sup>8</sup> Este índice, utilizado por diversas administraciones públicas desde hace más de una década, permite fácilmente medir el nivel de representación de mujeres y hombres en relación con diversas variables, así como comparar valores en series históricas y entre diferentes organismos. La metodología de cálculo se ha tomado del Informe de Impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado.

<sup>9</sup> En su disposición adicional primera (Presencia o composición equilibrada), establece: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".



# Resumen de resultados: las mujeres en el MAPA

# Resumen de resultados: las mujeres en el MAPA

En enero de 2021 el personal del MAPA lo componen **1.593** personas de las que **953** son mujeres (**59,8%**) y **640** son hombres (**40,2%**). Se trata de una plantilla feminizada (IPRHM=1,20) con **1,5 mujeres por cada hombre**, pero dentro de los márgenes de la representación equilibrada entre los sexos (60/40).

Con respecto a la vinculación jurídica de la plantilla, hay que señalar que mientras las mujeres son mayoría entre el personal eventual (**72,7%**) y el personal funcionario (**63,1%**), los hombres ocupan la mayor parte de los puestos de altos cargos (**64,3%**) y del personal laboral (**60,8%**).

A pesar de que las mujeres representan casi el **60%** de la plantilla del MAPA, solo ocupan el **35,7%** de los altos cargos del Ministerio, lo que se traduce en una brecha de -28,6 puntos porcentuales. Este dato señala la situación de desequilibrio por sobrerrepresentación de los hombres en este tipo de puestos y es indicador de una clara situación de segregación vertical y de desigualdad entre los sexos que ha empeorado desde 2019.



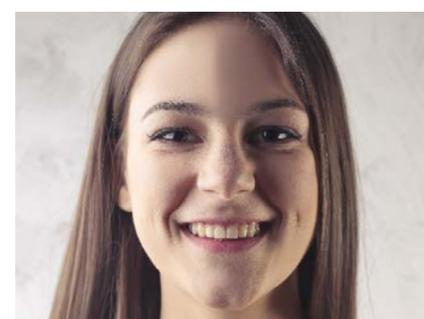
En 2021 los tres departamentos más feminizados son el Gabinete del Ministro con un **71,9%** de mujeres, la Secretaría General de Agricultura y Alimentación con un **65,3%** y la Secretaría General de Pesca con un **62,6%** de empleadas. Los Organismos Autónomos con un **59,3%** de mujeres y la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación con un **53,3%** de empleadas se mantienen dentro del margen de representación equilibrada.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en todos los grupos profesionales, pero destaca el hecho de que el Subgrupo C2, que se sitúa en la base de la jerarquía y conlleva la menor remuneración, es el más feminizado en 2021 con un **70,4%** de mujeres, más aún que en 2019 (**69,9%**). Se constata así, la persistencia de ciertas pautas de segregación horizontal laboral en el MAPA, que no escapa al fenómeno generalizado en el mercado laboral de feminización del trabajo administrativo y de atención al público.



Sin embargo, hay que destacar que el segundo grupo profesional más feminizado es el A1, que es el de mayor rango jerárquico. En 2021 este grupo concentra el 42,7 del total del personal funcionario del MAPA, del cual un **62,9%** son mujeres lo que supone un incremento de 3,7 puntos porcentuales con respecto a 2019 (**59,2%**). Por otro lado, donde más ha crecido la ocupación femenina ha sido en el Subgrupo A2, pasando de un **54%** de mujeres en 2019 a un **59,6%** en 2021, lo que implica un incremento de 5,6 puntos. Esta tendencia a la mayor presencia de mujeres en los grupos profesionales de mayor cualificación, responsabilidad y salario obedece, posiblemente, al hecho de que las mujeres sean mayoría entre la población con estudios universitarios y que el empleo público es percibido por las mismas como garante de mejores condiciones laborales.

Al contrario de lo que ocurre para el conjunto del MAPA, los grupos profesionales del personal laboral están fuertemente masculinizados y las mujeres solo representan el **39,2%** de esta categoría. La excepción dentro del personal laboral la encontramos en el G1/A1 con un 100% de mujeres aunque solo cuenta con 3 efectivos; y el personal Fuera de Convenio con un **68%** de mujeres en 2021, lo que supone 3 puntos porcentuales menos que en 2019. Es reseñable que el grupo con mayor presencia relativa de mujeres entre el personal laboral es precisamente el que cuenta con menores protecciones laborales al situarse fuera del Convenio Único de la AGE.



El análisis de los Cuerpos/Escalas evidencia la feminización del trabajo administrativo y de atención al público en el MAPA. La categoría administrativa con la mayor sobrerrepresentación de mujeres es la E. Administrativa de Organismos Autónomos con un **91,7%** de mujeres.

Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los cuerpos vinculados a las Ramas Jurídica, de Ciencias Sociales y Ciencias Económicas. Es el caso del C. Superior de Administradores/as Civiles del Estado que con un **80%** de mujeres se sitúa en segunda posición; y la E. de Gestión de Organismos Autónomos que cuenta con un **61,5%** de funcionarias. Así mismo, las mujeres son mayoría entre el personal de los Cuerpos/Escalas afines a las áreas de conocimiento de las Ciencias de la Salud, como la E. de Técnicos/as Facultativos/as Superiores de OO.AA. del MAPA que cuentan con un **63,4%** de mujeres.



A pesar de la existencia de estas pautas de segregación laboral horizontal que reproducen la situación del conjunto del mercado laboral, en el MAPA se rompe la tendencia a la infrarrepresentación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados como la Agricultura o las Ingenierías y estudios técnicos. En 2021 el C. de Ingenieros/as Agrónomos/as del Estado está conformado por un **70,3%** de mujeres y el C. Nacional Veterinario por un **58,3%** de mujeres, siendo destacable el incremento de la proporción de funcionarias en este cuerpo en 3,4 puntos porcentuales desde 2019 (**54,9%**).

Por otro lado, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las categorías vinculadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, reflejando la brecha de género que este sector presenta para el conjunto del mercado laboral. Sin embargo, en 2021 las mujeres representan el **28,6%** de la plantilla del C. Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado lo que supone un incremento de 5,5 puntos porcentuales con respecto a 2019 (**23,1%**). En el resto de los Cuerpos/Escalas de esta área se ha incrementado la presencia relativa de hombres en los últimos tres años.

Si bien el análisis por niveles jerárquicos muestra una alta presencia de mujeres en todos los niveles, esta es especialmente relevante en los niveles inferiores donde encontramos las proporciones más altas de mujeres con respecto a los hombres. En 2021 entre los niveles con mayor proporción de mujeres se sitúa el nivel 16 con un **71,1%** de mujeres y el nivel 18 con un **71,4%**. Ambos niveles se sitúan en la base de la jerarquía y están relacionados con puestos administrativos y auxiliares de los subgrupos C1/C2.



Por otro lado, de los tres niveles jerárquicos superiores 28, 29 y 30, el que presenta mayor proporción de mujeres es el nivel 28 con un **64,6%** de funcionarias que ocupan puestos de Consejera, Coordinadora Técnica, Directora, Inspectora o Jefa de Área. En segundo lugar con un **62,7%** de mujeres se sitúa el nivel 29 que conlleva los puestos de Coordinadora, Inspectora y Jefa de División, y Subdirectora Adjunta. Finalmente en el nivel 30, el más alto de la Administración, con puestos de Directora, Subdirectora General, Vicesecretaria, Vocal Asesora encontramos un **53,5%** de mujeres. Es evidente que en el MAPA las mujeres han conseguido romper el techo de cristal en mayor medida que el conjunto de la Administración General del Estado donde la proporción de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, aún situándose dentro del margen de representación equilibrada (60/40), es notablemente inferior.

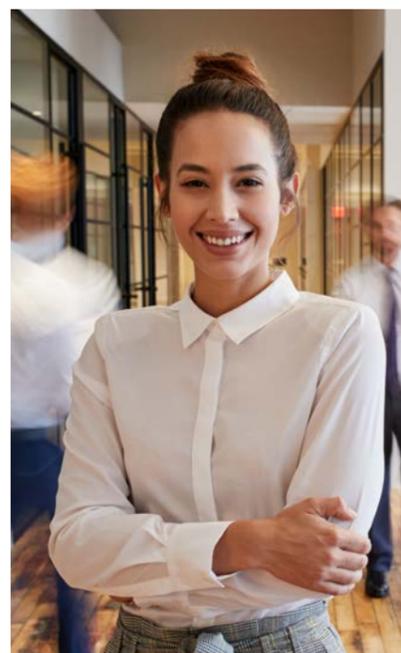


Según datos de 2019 publicados en el III Plan de Igualdad de la AGE, el MAPA presenta una brecha salarial negativa a favor de las mujeres de un **-0,6%**. Las empleadas públicas del MAPA percibirían un salario medio bruto por hora de 20,6 € mientras que los hombres obtendrían 20,5 €. El MAPA se encuentra entre los Ministerios con menor brecha salarial para su personal funcionario junto al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (denominaciones de estos departamentos ministeriales en 2019). Sin embargo, se posiciona junto al Ministerio de Justicia entre los que presenta una mayor brecha salarial de género para su personal laboral, que se sitúa por encima del **5%**.



Tanto en 2019, como en 2020, en el marco de los planes de formación del MAPA se ha impartido un Curso de Habilidades Directivas dirigido exclusivamente a empleadas públicas del Ministerio y sus organismos autónomos, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a este tipo de puestos y contribuir a combatir el techo de cristal.

Respecto al proceso de selección, en todas las convocatorias del MAPA se mantiene el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección. Además, se incluyen en los temarios de los procesos selectivos, así como en los cursos selectivos, materias de políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En todas las convocatorias se informa convenientemente sobre las normas y legislación aplicable en materia de igualdad de género y se contemplan medidas contra la discriminación por embarazo en el acceso al empleo público. Sin embargo, no se utiliza, salvo excepciones, lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo público, ni en sus documentos asociados, ni en la publicidad de dichas ofertas. Por el contrario sí se emplea lenguaje inclusivo en la definición de los puestos de trabajo recogidos en la RPT.

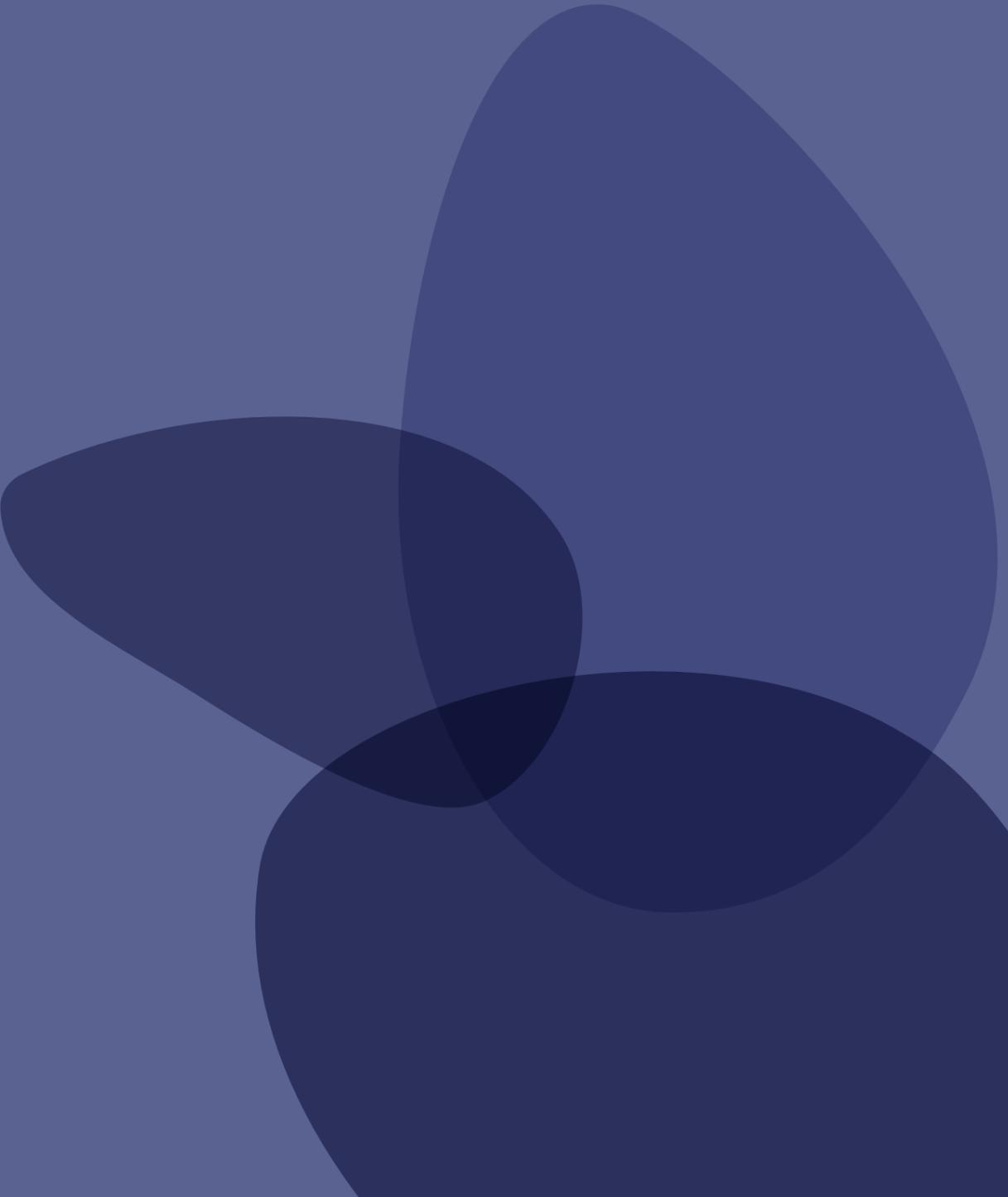


Con respecto a las medidas de conciliación laboral tanto en 2019, como en 2020 son las mujeres quienes solicitan mayoritariamente los permisos relacionados con la conciliación y el cuidado de menores, tanto retribuidos (**66,5%**), como no retribuidos (**100%**).

Los permisos no retribuidos fueron solicitados por un **25%** de hombres y un **75%** de mujeres en 2019; mientras que en 2020 fueron solicitados exclusivamente por mujeres. En concreto en 2019 el **83,3%** de los permisos de flexibilización horaria para el cuidado de menores fueron solicitados por mujeres, cifra que se elevó al **100%** en 2020. En cuanto a los permisos de flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, en 2019 el **80%** de las solicitudes correspondió a las empleadas, cifra que se elevó al **83,3%** en el 2020.

Respecto a los permisos no retribuidos, estos fueron solicitados exclusivamente por mujeres en 2020. Son las empleadas públicas del MAPA las que mayoritariamente han reducido su jornada en 2019 (**72,4%**) y en 2020 (**100%**) para encargarse del cuidado de sus hijas e hijos menores de 12 años, así como para cuidar a un familiar grave, en los dos años de referencia analizados (**100%**).





# Resultados detallados: mujeres y hombres en el MAPA

# Resultados detallados: mujeres y hombres en el MAPA

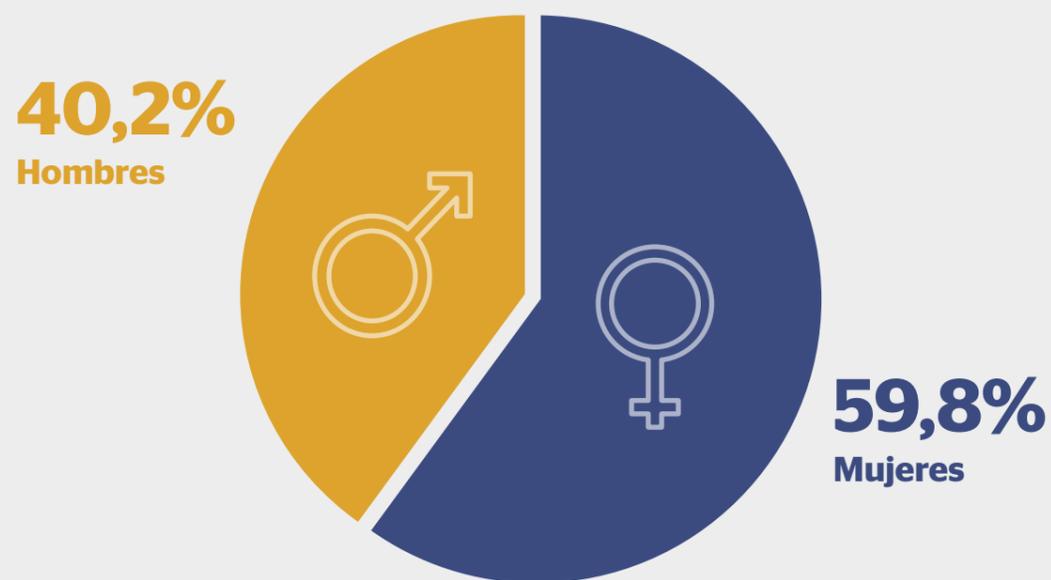
## Composición de la plantilla por sexo: análisis general

En enero de 2021 el personal del MAPA lo componen 1.593 personas de las que 953 son mujeres (59,8%) y 640 son hombres (40,2%)<sup>10</sup>. Se trata, por tanto, de una plantilla feminizada, con 1,5 mujeres

por cada hombre, pero dentro de los márgenes de la representación equilibrada entre los sexos, como señala el valor del índice de presencia relativa de mujeres y hombres (IPRMH) que se sitúa en 1,20 reflejando este equilibrio de representación con mayoría de mujeres.

Se trata de una plantilla feminizada, con **1,5 mujeres** por cada hombre

Distribución por sexos de la plantilla adscrita al MAPA. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

Entre 2019 y 2021 el personal del MAPA ha descendido en 125 efectivos, siendo este descenso más acusado entre los hombres (95 efectivos menos) que entre las mujeres (30 efectivos menos) por lo que en 2021 se ha acentuado la feminización de la plantilla con respecto a 2019 (IPRMH=1,14). Por lo tanto, en este periodo se ha incrementado la proporción de mujeres en 2,7 puntos porcentuales; mientras que los hombres han experimentado un decrecimiento de 2,6 puntos porcentuales en el mismo periodo. Este hecho

podría explicarse por la progresiva incorporación de las generaciones más jóvenes de mujeres al sector público en las últimas décadas y la paulatina jubilación de los efectivos hombres de mayor de edad.

La siguiente tabla recoge la evolución de los principales datos e indicadores de género para el conjunto de la plantilla del Ministerio entre enero de 2019 y enero de 2021.

## Plantilla del MAPA por sexo. Años 2019-2021

Principales indicadores

Año	Total	Nº de efectivos		I. de Distribución %		I. Feminización	IPRMH
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
2019	1718	983	735	57,2	42,8	1,3	1,14
2020	1749	1010	739	57,7	42,3	1,4	1,15
2021	1593	953	640	59,8	40,2	1,5	1,20

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021)

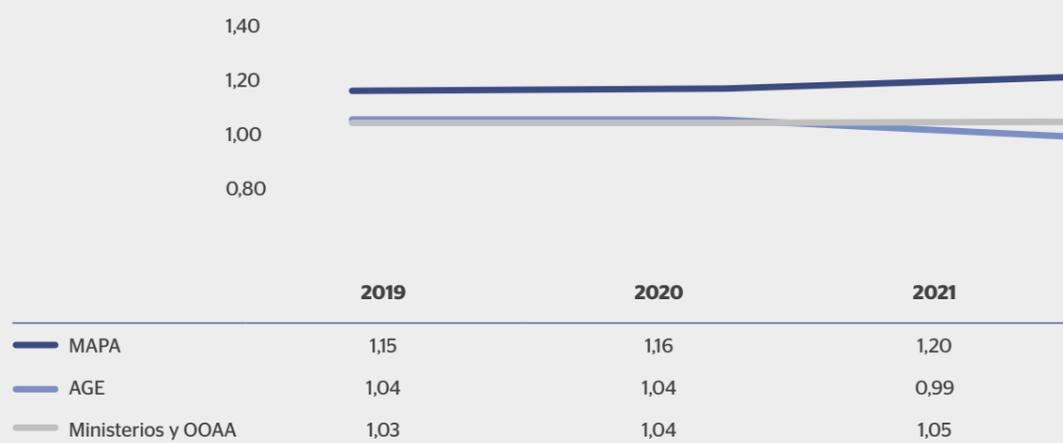
En relación con el conjunto de la AGE y el total de los Ministerios, en enero de 2021, la plantilla del MAPA representa apenas el 0,7 % del total del personal de AGE y tan solo el 1% del total del personal al servicio de los Ministerios y sus OO.AA.. Al comparar la evolución del IPRMH del MAPA con el del conjunto de la AGE y del total de Ministerios, observamos una mayor presencia de mujeres entre el personal del MAPA en todo el periodo

analizado, con valores dentro del rango de equilibrio; mientras que la AGE en su conjunto y el total de Ministerios se situarían en valores próximos a la paridad. Así mismo, mientras el MAPA comparte la tendencia a una mayor feminización con el conjunto de los Ministerios, el valor del IPRMH para la AGE ha retrocedido en 0,05 centésimas entre 2019 y 2020 mostrando un descenso de la presencia de mujeres en este periodo.

<sup>10</sup> Según los datos recogidos en las "Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021)". Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/eu/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/estadisticas.aspx>

Observamos una **mayor presencia de mujeres** entre el personal del MAPA en todo el periodo analizado

Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en el MAPA, la AGE y Ministerios. 2019-2021  
IPRHM



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

La siguiente tabla muestra los principales datos e indicadores de género referidos a la plantilla total de la AGE, la asociada al conjunto de todos los Ministerios y sus OO.AA. y la adscrita al MAPA.

### Plantilla del MAPA, administración general del estado y ministerios por sexo. 2021

Principales indicadores

Tipo de organismo	Total	Nº de efectivos		I. de Distribución %		Brecha	I. Feminización	IPRHM
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
MAPA	1.593	953	640	59,8	40,2	19,6	1,5	<b>1,20</b>
TOTAL ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	229.348	112.988	116.360	49,3	50,7	-1,5	1,0	<b>0,99</b>
TOTAL MINISTERIOS Y OO.AA.	155.913	81.887	74.026	52,5	47,5	5,0	1,1	<b>1,05</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021) y el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (2021)

### Plantilla por sexo según ubicación geográfica

El 94,7% de la plantilla del Ministerio está adscrita a las sedes de Madrid y solo el 5,3% se ubican en delegaciones de otras provincias. Tanto la plantilla adscrita a Madrid (IPRHM=1,20) como la del resto de provincias (IPRHM=1,10) se sitúan dentro valores de equilibrio con una mayoría de mujeres que es más acusada en la capital.

### Plantilla del MAPA por sexo según ubicación geográfica. 2021

Principales indicadores

Ubicación geográfica	Total	Distribución	Nº de efectivos		I. de Distribución %		I. Feminización	IPRHM	I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
Total	1.593	100,0	953	640	59,8	40,2	1,5	<b>1,20</b>	100,0	100,0
Madrid	1.509	94,7	907	602	60,1	39,9	1,5	<b>1,20</b>	95,2	94,1
Otras provincias	84	5,3	46	38	54,8	45,2	1,2	<b>1,10</b>	4,8	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA.



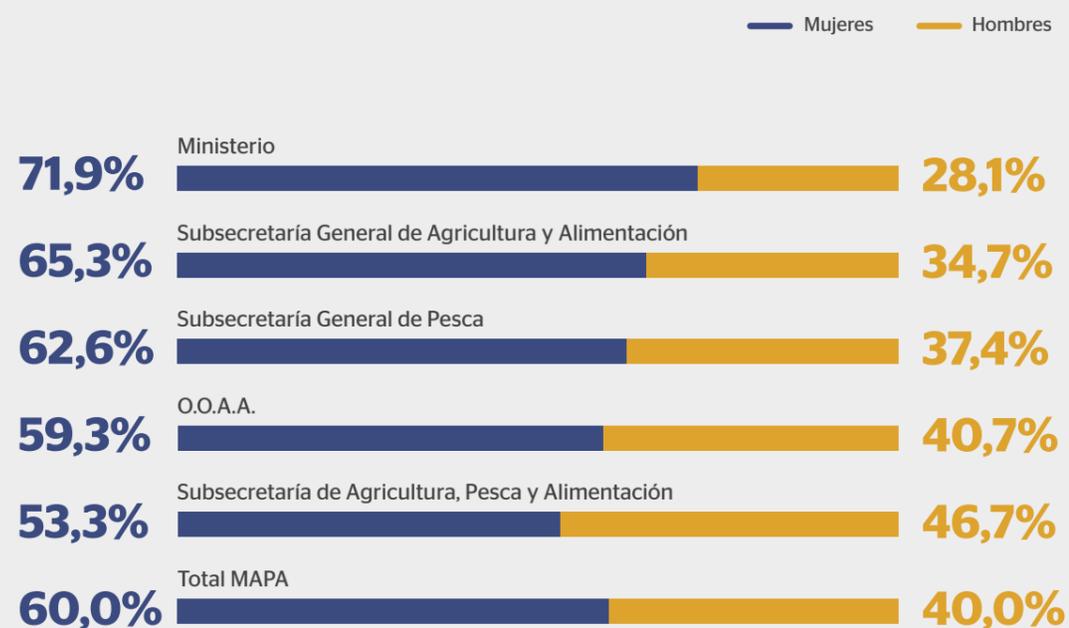
### Plantilla por sexo y departamentos ministeriales

En 2021 la distribución departamental por sexos muestra una sobrerrepresentación de mujeres en todos los departamentos, a excepción de la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación con un 53,3% de mujeres y un 46,7% de hombres (IPRMH= 1,07) y los Organismos Autó-

nomos, con un 59,3% de mujeres y un 40,7% de hombres (IPRMH= 1,19). Ambos departamentos se sitúan dentro del rango de equilibrio entre los sexos, sin embargo, muestran una clara tendencia a una mayor feminización entre 2019 y 2021. En concreto, se incrementa la presencia de mujeres en 0,08 centésimas en los OO.AA. y en 0,05 centésimas en la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación.

La distribución departamental por sexos muestra una **sobrerrepresentación de mujeres** en todos los departamentos.

**Distribución de la plantilla del MAPA por sexos y Departamentos. 2021**  
Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

La siguiente tabla recoge el conjunto de datos e indicadores de género calculados para la variable analizada.

### Plantilla del MAPA por sexo y departamentos. 2021

#### Principales indicadores

Ubicación geográfica	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Feminización	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total*	1.579	100,0	948	631	60,0	40,0	20,0	1,5	1,20	100,0	100,0
Ministro	32	2,1	23	9	71,9	28,1	43,8	2,6	1,44	2,4	1,4
S. Gral de Agricultura y Alimentación	528	33,4	345	183	65,3	34,7	30,6	1,9	1,31	36,4	29,0
S. Gral De Pesca	190	12,0	119	71	62,6	37,4	25,2	1,7	1,25	12,6	11,3
Subsecretaría de Agricultura Pesca y Alimentación	507	32,1	270	237	53,3	46,7	6,6	1,1	1,07	28,5	37,6
OO.AA.	322	20,4	191	131	59,3	40,7	18,6	1,5	1,19	20,1	20,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

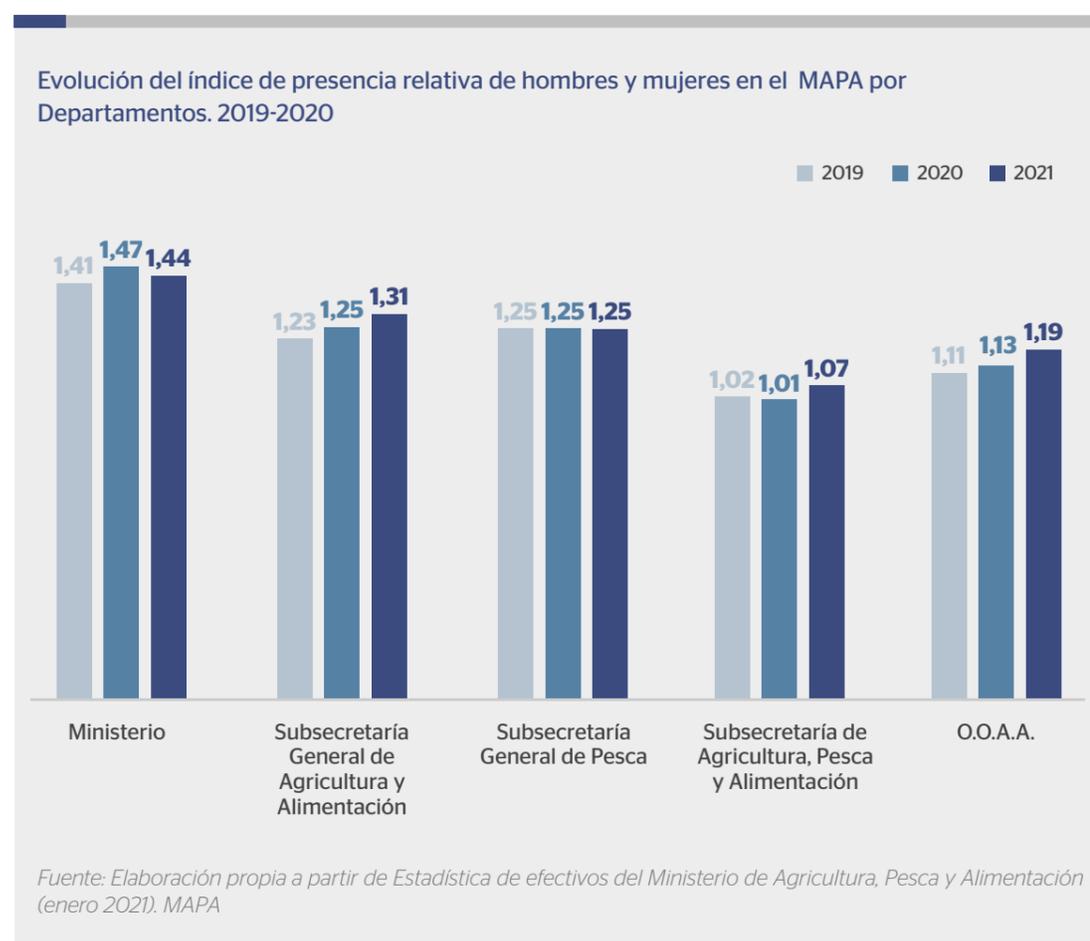
\* No se incluyen en esta tabla los altos cargos del MAPA (14 personas)

En 2021 el departamento más feminizado con 2,6 mujeres por cada hombre es el Gabinete del Ministro (IPRMH=1,44). En este departamento las mujeres representan el 71,9% del total de la plantilla (IPRMH= 1,47) lo que supone un descenso de 1,6 puntos porcentuales con respecto al año anterior 2020 (73,5%). A continuación se sitúa la Secretaría General de Agricultura y Alimentación

con un 65,3% de mujeres (IPRMH=1,31) y una mayor presencia relativa de las mismas (+0,08 centésimas) que en 2019 (IPRMH=1,23). Finalmente, la Secretaría General de Pesca mantiene una sobrerrepresentación de las mujeres sin variaciones a lo largo de todo el periodo de análisis (IPRMH=1,25).

En 2021 el departamento más feminizado con 2,6 mujeres por cada hombre es el Gabinete del Ministro.

La evolución de los valores para el IPRHM por departamentos se representa en la siguiente gráfica:



La siguiente tabla recoge los valores del IPRHM por departamentos ministeriales ordenados de mayor a menor presencia relativa de mujeres, así

como el índice de feminización que da cuenta del número de mujeres por cada hombre.

**Presencia de mujeres en la plantilla del MAPA por departamentos 2021**

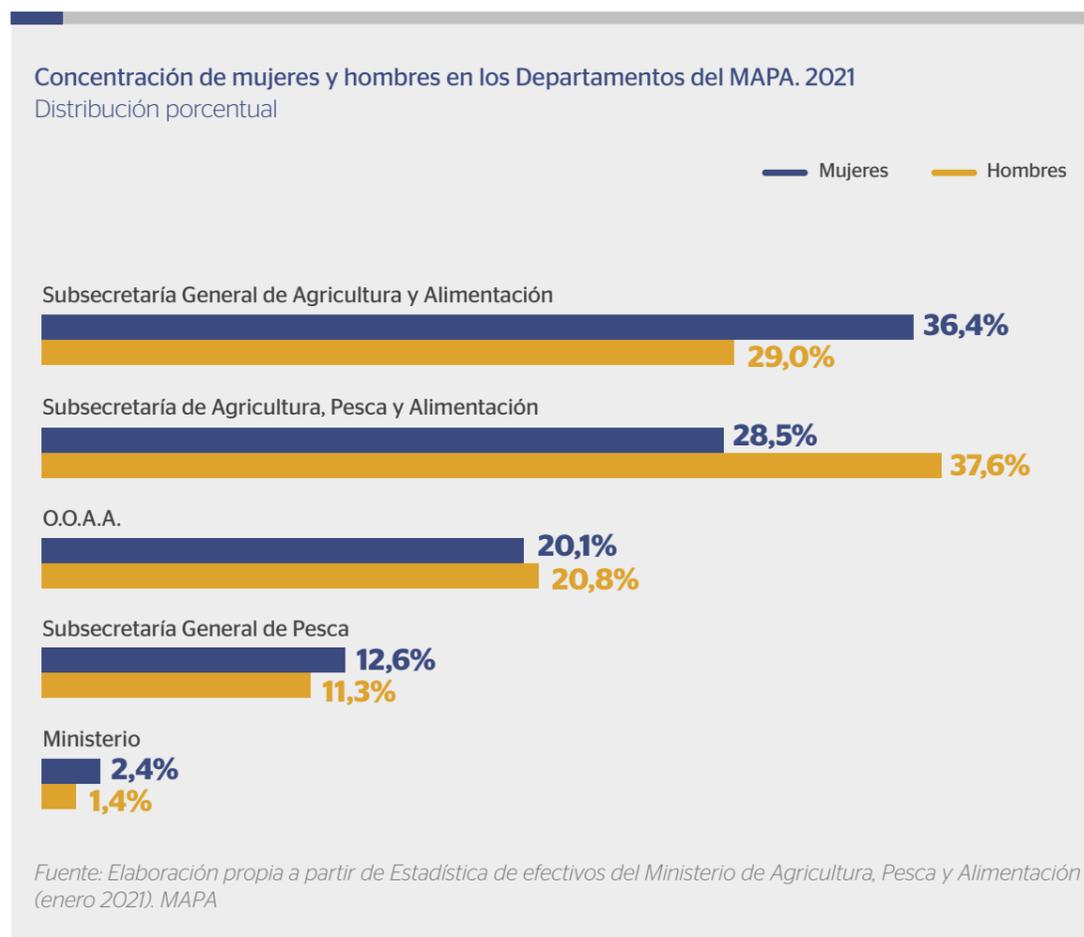
	Índice de Feminización	IPRMH
MINISTRO	2,6	1,44
S. GRAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	1,9	1,31
S. GRAL DE PESCA	1,7	1,25
OO.AA.	1,5	1,19
SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN	1,1	1,07

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del Ministerio. Enero 2021. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

El análisis de la concentración de mujeres y hombres por departamentos muestra como las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en la Secretaría General de Agricultura y Alimentación (36,4% del total de las mujeres), la Secretaría General de Pesca (12,5%) y el Gabinete del Ministro (2,4%). En cambio, los hombres se

concentran en mayor medida que las mujeres en la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación (37,6%) y en los Organismos Autónomos (20,8%), aunque en el caso de estos departamentos la diferencia de concentración de mujeres y hombres es muy pequeña.

Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en la **Secretaría General de Agricultura y Alimentación**, en la **Secretaría General de Pesca** y en el **Gabinete del Ministro**.



### Plantilla por sexo y vinculación jurídica

La plantilla del MAPA, a enero de 2021 está integrada mayoritariamente por personal funcionario (85,31%); seguida del personal laboral (13,1%), personal altos cargos (0,9%) y personal eventual (0,7%). A pesar de que la representación

está equilibrada entre los sexos, con mayoría de mujeres (IPRHM= 1,20), encontramos algunas diferencias significativas al analizar la distribución del personal por sexo y su vinculación jurídica.

La siguiente tabla muestra el conjunto de datos y el cálculo de los indicadores de género para la variable analizada en 2021:

### Plantilla del MAPA por sexo según relación con el servicio. 2021

Principales indicadores

Relación con el servicio	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Feminización	IPRHM	I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha			Mujeres	Hombres
Personal Funcionario	1.359	85,3	858	501	63,1	36,9	26,2	1,7	1,26	90,0	78,3
Personal Laboral	209	13,1	82	127	39,2	60,8	-21,6	0,6	0,78	8,6	19,8
Personal Eventual	11	0,7	8	3	72,7	27,3	45,4	2,7	1,45	0,8	0,5
Personal Altos Cargos	14	0,9	5	9	35,7	64,3	-28,6	0,6	0,71	0,5	1,4

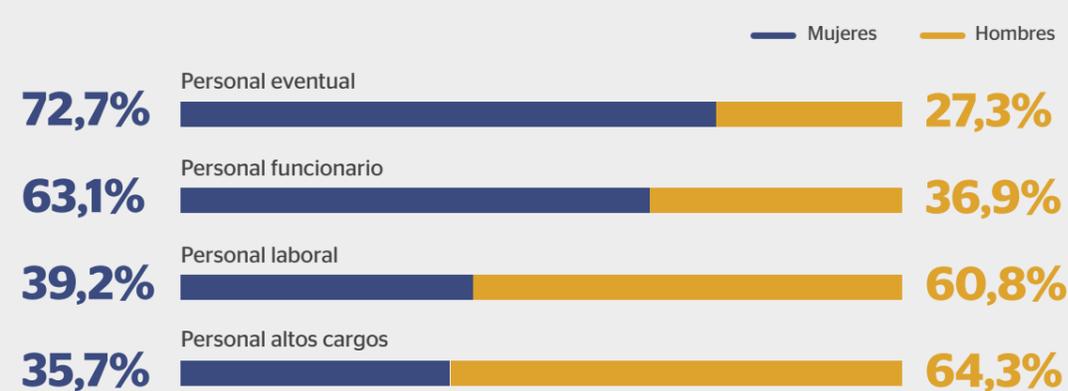
Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

En primer lugar, hay que señalar que mientras las mujeres son mayoría entre el personal eventual (72,7%) y el personal funcionario (63,1%), los hombres ocupan la mayor parte de los puestos de altos cargos (64,3%) y del personal laboral

(60,8%). Como analizaremos en este epígrafe, esta diferenciación muestra la persistencia de algunas dinámicas de segregación vertical y horizontal a pesar de la tendencia global del MAPA a la feminización.

### Distribución de la plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica. 2021

Distribución porcentual

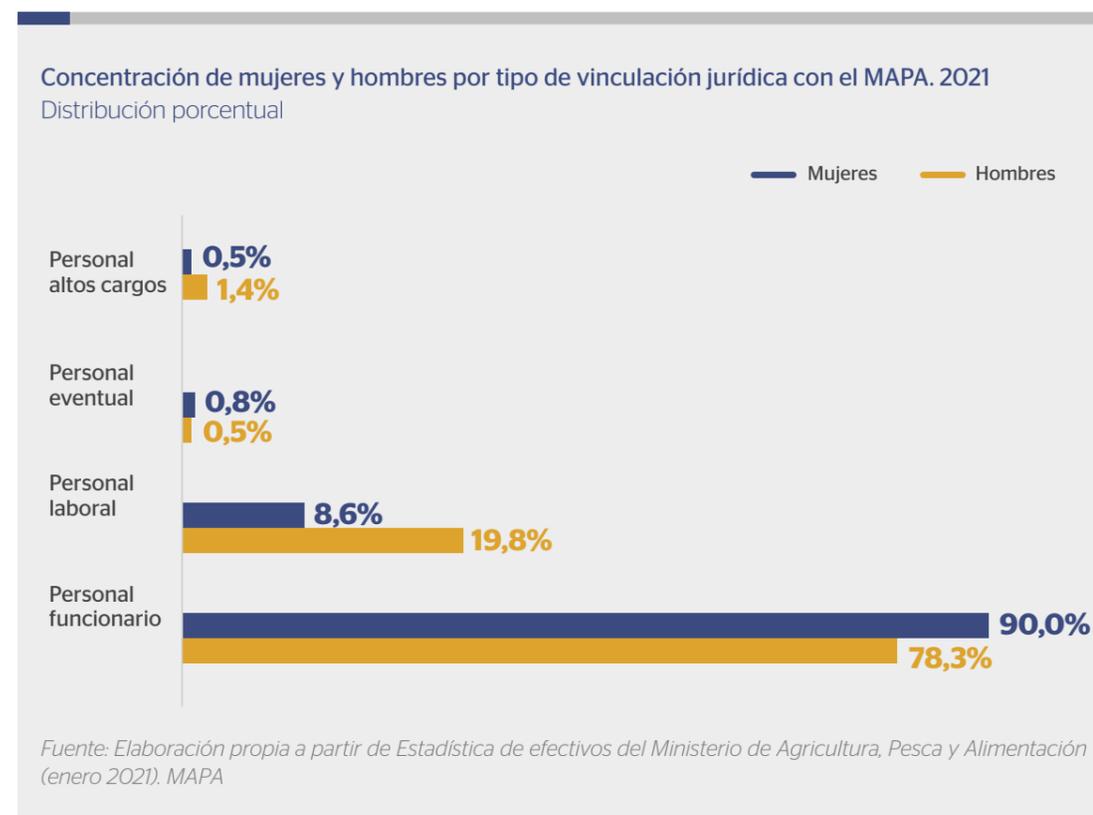


Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

Los hombres ocupan la mayor parte de los puestos de altos cargos y del personal laboral.

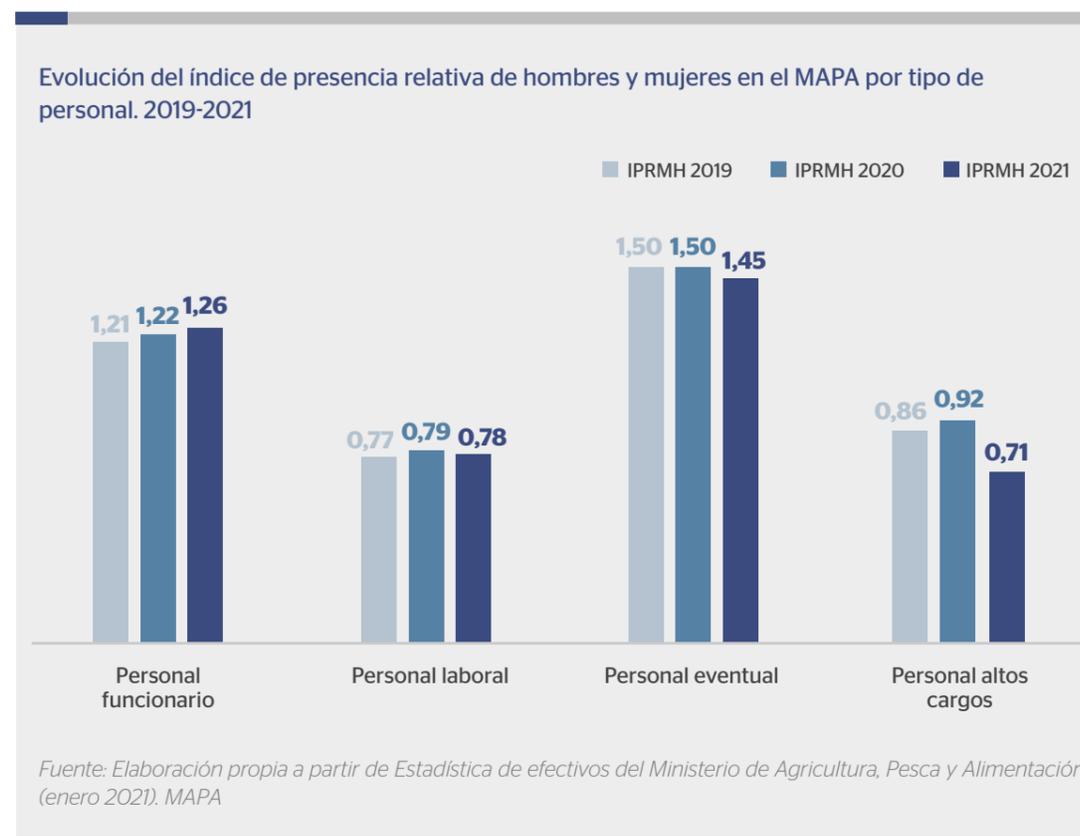
La siguiente gráfica confirma la mayor concentración de las mujeres con respecto a los hombres en las categorías de personal funcionario (90%) y personal eventual (78,3%); así como la

mayor concentración de hombres con respecto a las mujeres entre el personal laboral (19,8%) y personal altos cargos (1,4%).



En 2021, el personal funcionario (IPRHM=1,26) es la única categoría que ha acentuado la tendencia a la feminización desde 2019 (IPRHM=1,21), alejándose levemente del equilibrio. La mayor representación de mujeres entre el personal funcionario evidentemente condiciona la feminización del conjunto del MAPA, ya que esta categoría representa el 85,3% de la plantilla.

Por su parte, la categoría de personal laboral (IPRHM= 0,78) y una brecha de género de 21,5 puntos porcentuales, está fuera del margen de equilibrio en todo el periodo analizado. No obstante, entre 2019 (IPRHM=0,77) y 2021 ha disminuido levemente (0,01 centésimas) la presencia de hombres en esta categoría.



El **personal funcionario** es la única categoría que ha acentuado la tendencia a la feminización desde 2019.

La masculinización del personal laboral para el caso del MAPA podría explicarse, en parte, por la mayoritaria incorporación de los hombres de generaciones anteriores a este tipo de puestos dentro de la Administración. Esta mayoría de hombres señala la situación de desigualdad estructural que ha expulsado hasta hace unas

décadas a las mujeres del mercado de trabajo asalariado, incluido el empleo público. Los datos publicados en el BEPSAP permiten analizar en más detalle a la plantilla del personal laboral atendiendo al tipo de contrato fijo o temporal y su distribución por sexos<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Hay que indicar que el número de efectivos totales consignados en el BEPSAP para el MAPA (1580 personas de las cuales 950 son mujeres y 630 son hombres) difiere ligeramente de la cifra y distribución por sexo consignada en las Estadísticas de distribución del personal del Ministerio. Enero 2021 (1579 personas de las cuales 948 son mujeres y 631 hombres, sin incluir las 14 personas altos cargos).

**Personal laboral del MAPA por sexo según tipo de contrato. 2021**

## Principales indicadores

Relación con el servicio	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Feminización	IPRMH	I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha			Mujeres	Hombres
Total	201	100,0	79	122	39,3	60,7	-21,4	0,7	<b>0,79</b>	100,0	100,0
Personal laboral fijo	197	98,0	76	121	38,6	61,4	-22,8	0,6	<b>0,77</b>	96,2	99,2
Personal laboral temporal	4	2,0	3	1	75,0	25,0	50,0	3,0	<b>1,50</b>	3,8	0,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

El 98% del personal laboral del MAPA es personal fijo, y tan solo un 2% del personal laboral tiene un contrato temporal, con un IPRHM de 1,50 en 2021 que señala la alta sobrerrepresentación femenina en este tipo de puestos, muy por encima de los valores para el conjunto de la Administración del

Estado, donde la categoría de personal laboral temporal está igualmente muy feminizada (50,6% de mujeres) aunque en menor medida que en el MAPA. La feminización de la temporalidad es otro indicador de la desigualdad entre los sexos en el mercado laboral.

En 2021, por cada hombre encontramos **2,7 mujeres** en este tipo de puestos.

**Distribución del personal laboral por tipo de contrato en el MAPA y la administración general del estado. 2021**

Tipo de Personal laboral	Índice de Feminización		IPRMH	
	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %
Personal laboral fijo	38,6	61,4	39,1	60,9
Personal laboral temporal	75,0	25,0	50,6	49,4

Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021

En la categoría personal eventual las mujeres están sobrerrepresentadas (IPRMH= 1,45) y aunque la tendencia ha sido una leve disminución de la presencia de mujeres con respecto a 2019 (IPRMH= 1,50) y 2020

(IPRMH=1,50) esta reducción de 0,05 centésimas no ha modificado la situación de feminización del personal eventual en 2021. En dicho año, por cada hombre encontramos 2,7 mujeres en este tipo de puestos.

En el MAPA el 72,7% del personal eventual son mujeres, una proporción muy superior a la que encontramos para el conjunto de la AGE donde las mujeres ocupan el 54,7% de los puestos eventuales.

La siguiente tabla muestra el conjunto de datos desagregados por sexo e indicadores de género para el conjunto de la Administración del Estado, en relación con la variable vinculación jurídica<sup>12</sup>.

**Plantilla de la administración general del estado por sexo según vinculación jurídica. 2021**

## Principales indicadores

Vinculación jurídica	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Feminización	IPRMH	I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha			Mujeres	Hombres
Total	220.152	100,0	106.539	113.613	48,4	51,6	-3,2	0,9	<b>0,97</b>	100,0	100,0
Personal funcionario	138.531	62,9	72.869	65.662	52,6	47,4	5,2	1,1	<b>1,05</b>	68,4	57,8
Personal laboral		36,7	33.217	47.576	41,1	58,9	-17,8	0,7	<b>0,82</b>	31,2	41,9
Personal eventual	828	0,4	453	375	54,7	45,3	9,4	1,2	<b>1,09</b>	0,4	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021

Según la información publicada en enero de 2021 por el BEPSAP sobre los niveles a los que se adscribe el personal eventual del MAPA, del total de puestos eventuales cuatro corresponden al nivel 30 (Subgrupo A1); tres al nivel 28 (Subgrupo A1); uno al nivel 24 (Grupo A) y dos al nivel 17 (Grupo C). Los puestos eventuales de los niveles 30 y 28, que

son los niveles directivos, están ocupados por un 75% y un 66,7% de mujeres respectivamente. En el resto de los niveles no hay ningún hombre. El nivel 24, también del Grupo A, está ocupado por una mujer y el nivel 17 asociado a tareas administrativas del Subgrupo C1/C2 por mujeres.

<sup>12</sup> Datos obtenidos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPSAP) Enero 2021. Microdatos. En esta tabla no se incluyen los datos referidos al personal alto cargo por no contabilizarse en el BEPSAP.

**Personal eventual del MAPA por sexo, según niveles. 2021**

Principales indicadores

Niveles Personal eventual*	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %		I. Concentración %		
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	IPRMH	Mujeres	Hombres
17 (Grupo C)	2	20,0	2	0	100,0	0,0	2,00	25,0	0,0
24 (Grupo A)	1	10,0	1	0	100,0	0,0	2,00	12,5	0,0
28 (Subgrupo A1)	3	30,0	2	1	66,7	33,3	1,33	25,0	50,0
30 (Subgrupo A1)	4	40,0	3	1	75,0	25,0	1,50	37,5	50,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021

\*El BESAP no desglosa para el personal eventual los niveles por subgrupos profesionales. Mientras que los niveles 30 y 28 solo pueden pertenecer al Subgrupo A1, el nivel 24 podría ser de un Subgrupo A1 o A2 y el nivel 17 de un Subgrupo C1 o C2.

Existe una clara tendencia hacia la **masculinización de los altos cargos** en el periodo 2019-2021

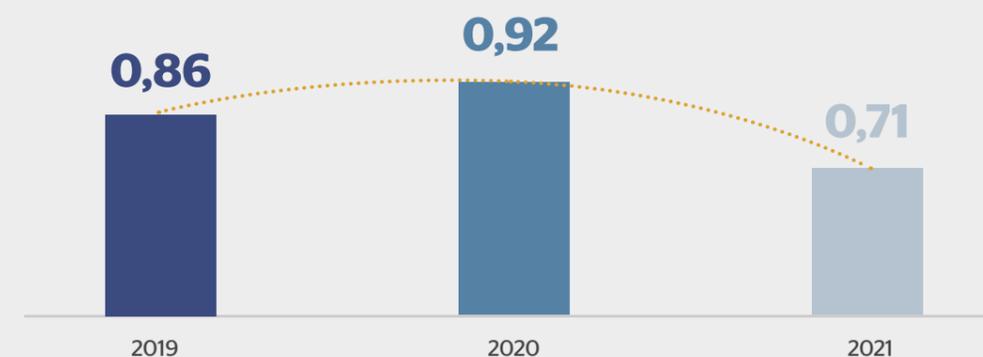
En cuanto al personal altos cargos, hay que señalar que a pesar de que las mujeres suponen casi el 60% de la plantilla del MAPA solo ocupan el 35,7% de los altos cargos del Ministerio, lo que se traduce en una brecha de -28,6 puntos porcentuales y un IPRMH en 2021 de 0,71 que señala la situación de desequilibrio por sobrerrepresentación de los hombres en este tipo de puestos. Los hombres, representan el 40,2% del total de la plantilla del Ministerio pero ocupan el 64,3% de los altos cargos.

El déficit de representación de las mujeres en los altos cargos es un claro indicador de una situación de desigualdad entre los sexos, más

si cabe tratándose de un Ministerio que cuenta con una mayor proporción de mujeres que de hombres entre su personal, especialmente entre el personal funcionario.

El análisis de la evolución de los valores del IPRMH muestra una clara tendencia hacia la masculinización de los altos cargos en el periodo 2019-2021, con una pronunciada disminución de la presencia de mujeres de 0,15 centésimas que rompe los valores de representación equilibrada entre los sexos con mayoría de hombres que se dieron en 2019 (IPRMH= 0,86) y 2020 (IPRMH = 0,92).

**Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en el MAPA en el personal altos cargos. 2019-2021**



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

A pesar de la infrarrepresentación de las mujeres en esta categoría, la proporción de mujeres altos cargos en el MAPA es superior a la del conjunto de la Administración del Estado en 4,7 puntos porcentuales. En enero de 2019 había un total de 425 altos cargos en la AGE, de los cuales el 31% estaban ocupados por mujeres (131 mujeres altos cargos).

Esta situación apunta a una segregación vertical similar a la que se produce en conjunto del mercado laboral, donde los puestos más elevados en la escala de la toma de decisiones tienden a ser ocupados en mayor proporción por los hombres. Esto se debe a que son los hombres, principalmente, quienes reparten los puestos que exigen mayor responsabilidad

-y por tanto, otorgan mayor remuneración- en base a la persistencia de estereotipos de género. Dichos estereotipos asocian estas posiciones de poder a cualidades masculinas y a una percepción de mayor disponibilidad de los hombres debido a su menor contribución al ámbito de los cuidados.

En el **III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado** se afirma que la brecha de representación de las mujeres en los altos cargos no se deriva de la propia organización de la AGE, sino que responde a decisiones políticas tomadas por las y los representantes políticos del partido que ostenta el Gobierno, que son quienes designan estos puestos.

<sup>13</sup> Datos disponibles en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Disponible en <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/IIIPLANIGUALDADAGE.pdf>

Finalmente, la siguiente tabla permite comparar los valores del IPRHM por tipo de personal para el MAPA, la AGE y el total de los Ministerios y OO.AA. en 2021. Mientras que el MAPA presenta una distribución fuera del rango de equilibrio por mayoría de mujeres para su personal funcionario (IPRMH=1,26) y por mayoría de hombres para

su personal laboral (IPRMH= 0,78), la AGE y el conjunto de Ministerios y OO.AA. presentan valores tendentes a la paridad para el personal funcionario (IPRMH = 1,05) y dentro del margen de equilibrio con mayoría de hombres para el personal laboral (IPRMH AGE= 0,82 e IPRHM Ministerios= 0,97).

### IPRMH en el MAPA, administración general del estado y ministerios. 2021

Tipo de personal	Administración del Estado	Ministerios y OO.AA.	MAPA
Personal Funcionario	1,05	1,05	1,26
Personal Laboral	0,82	0,97	0,78
Personal Eventual	1,38	1,33	1,45

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del Ministerio. Enero 2021. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021



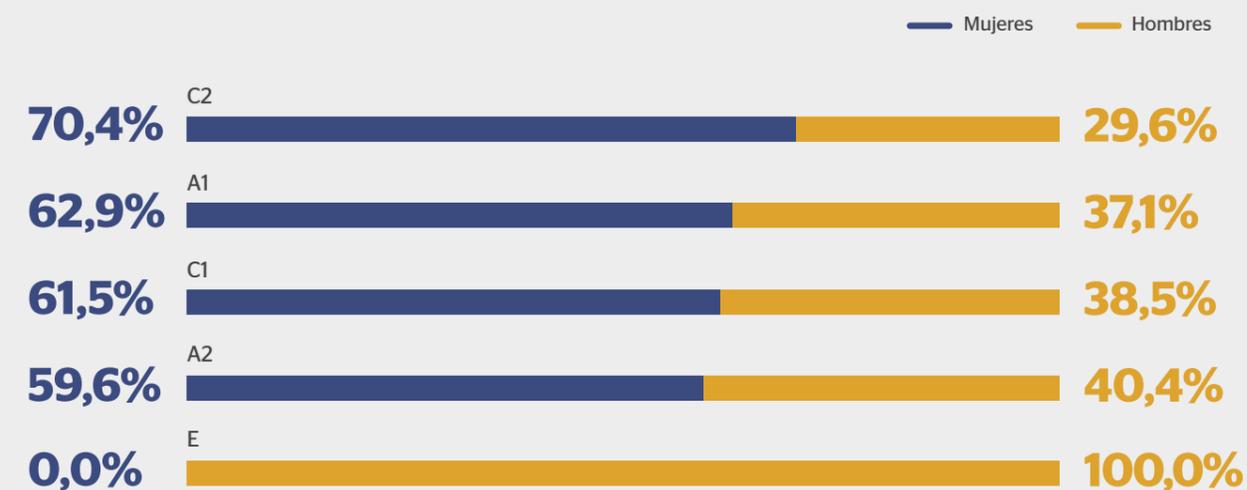
## Plantilla por sexo y grupos profesionales

### Personal Funcionario

El análisis por grupos profesionales del personal funcionario muestra una distribución por sexos similar a la del conjunto del Ministerio con una mayoría de mujeres en todos los Grupos a excepción del Grupo E, que concentra apenas el 0,1% del personal funcionario del MAPA.

### Distribución del personal funcionario por sexo y subgrupos. 2021

Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

La siguiente tabla recoge todos los datos desagregados por sexo e indicadores de género para la variable analizada.

### Personal funcionario del MAPA por sexo según subgrupos. 2021

#### Principales indicadores

Subgrupos	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Feminización	IPRHM	I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha			Mujeres	Hombres
Total	1.359	100,0	858	501	63,1	36,9	26,2	1,7	1,26	100,0	100,0
A1	580	42,7	365	215	62,9	37,1	25,8	1,7	1,26	42,5	42,9
A2	332	24,4	198	134	59,6	40,4	19,2	1,5	1,19	23,1	26,7
C1	213	15,7	131	82	61,5	38,5	23,0	1,6	1,23	15,3	16,4
C2	233	17,1	164	69	70,4	29,6	40,8	2,4	1,41	19,1	13,8
E	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

**El Subgrupo C2** que se sitúa en la base de la jerarquía y es el que tiene una representación más feminizada.

El Subgrupo C2 que se sitúa en la base de la jerarquía es el que tiene una representación más feminizada (IPRHM=1,41), incluso en mayor medida que en 2019 (IPRHM= 1,40), aunque se mantiene estable entre 2020 y 2021, con 2,4 mujeres por cada hombre en todo el periodo. Este grupo, con un 70,4% de empleadas frente a 29,6% de empleados, es el que requiere menor cualificación de acceso, conlleva la realización de tareas administrativas auxiliares y de atención al público e implica una menor remuneración. El Subgrupo C2 representa el 17,1% del total del personal funcionario y en él se concentran el

19,1% del total de las funcionarias frente al 13,8% del total de los funcionarios.

El segundo grupo con mayor proporción de mujeres es el Subgrupo A1, con un 62,9% de mujeres y un 37,1% de hombres. Es relevante señalar que este grupo profesional es el de mayor peso en el conjunto del MAPA, ya que acapara el 42,7% del total del personal funcionario. El análisis de la evolución del IPRHM muestra como se ha pasado de una situación de equilibrio entre los sexos con mayoría de mujeres en 2019 (IPRHM= 1,18) y 2020 (IPRHM=

1,20), a una situación de desequilibrio por sobrerrepresentación de las mismas en 2021 (IPRHM21= 1,26).

Por tanto, al mismo tiempo que encontramos la mayor presencia de mujeres en la base de la jerarquía (como indican los datos para el Subgrupo C2), vemos como cada vez es mayor la proporción de mujeres que acceden al grupo superior de la Administración del Estado. El Subgrupo A1 exige la posesión de una titulación universitaria superior, conlleva la realización de funciones directivas y por tanto, otorga la mayor remuneración de todos los grupos. En esta categoría se concentra el 42,5% del total de las mujeres funcionarias y el 42,9% del total de los hombres los funcionarios.

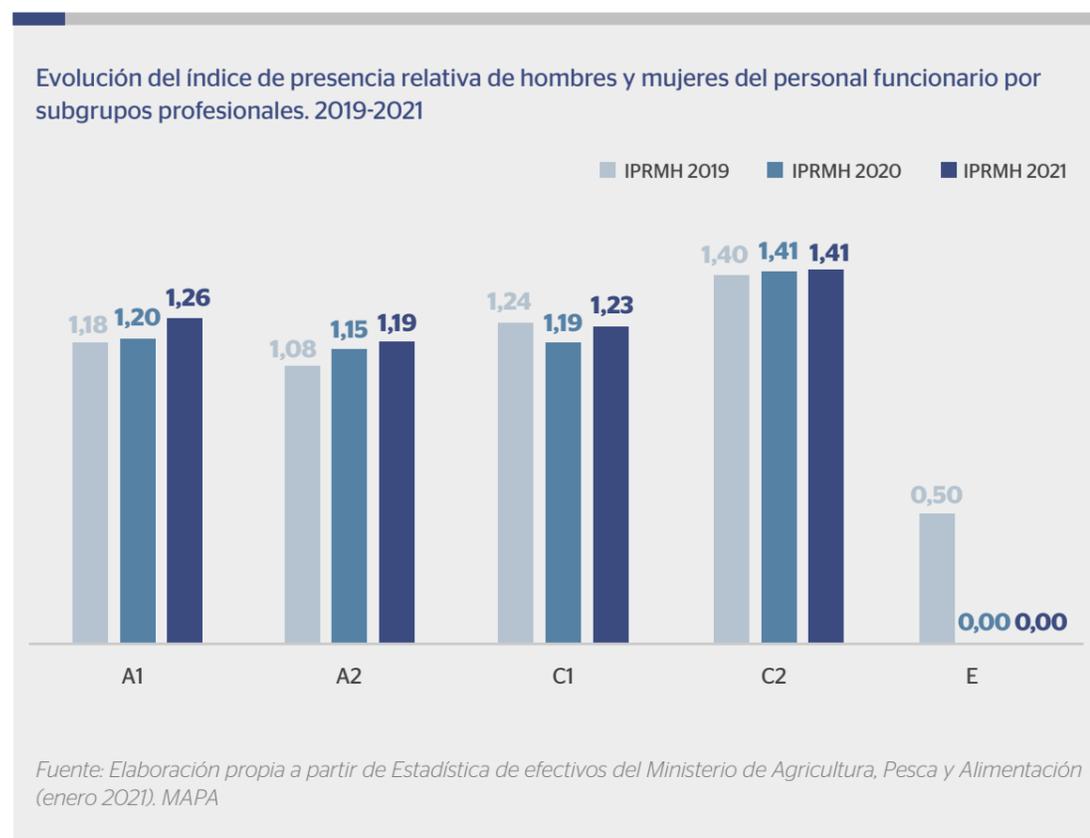
El Subgrupo C1, relacionado con actividades administrativas, es el tercero más feminizado con un 61,5% de mujeres y un 38,5% de hombres. En 2021 el IPRHM del Subgrupo C1 volvió a situarse en valores de desequilibrio (IPRHM= 1,24) tras aumentar la presencia relativa de mujeres a niveles similares a los de 2019 (IPRHM= 1,24). El 15,7% del total del personal funcionario del Ministerio pertenece a esta categoría profesional cuyo acceso exige poseer el título de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior o FP2. En el C1 se concentran el 15,3% del total de las funcionarias y el 16,4% del total de los funcionarios.

Finalmente el Subgrupo A2 con un 59,6% de empleadas y un 40,4% de empleados, es el grupo con la representación más equilibrada entre mujeres y hombres (IPRHM= 1,19), aunque puede observarse, al igual que en el A1, un incremento progresivo en la presencia de mujeres desde 2019 (IPRHM= 1,08) en 0,11 centésimas. El acceso al Subgrupo A2 exige, como el A1, estar en posesión de un Título Universitario de Grado, conlleva funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de gestión administrativa, no específica de Técnicos Superiores. Así mismo, este grupo tiene asociado el segundo mayor salario. El 24,4% del total del personal funcionario del MAPA pertenece a esta categoría. Del total del personal funcionario del MAPA en el grupo A2 se concentran un 26,7% del total de los funcionarios frente a un 23,1% del total de las funcionarias.



Cada vez es mayor la proporción de mujeres que acceden al grupo superior de la Administración del Estado

En la siguiente gráfica se representa la evolución del IPRMH entre 2019 y 2021 para cada Grupo profesional:

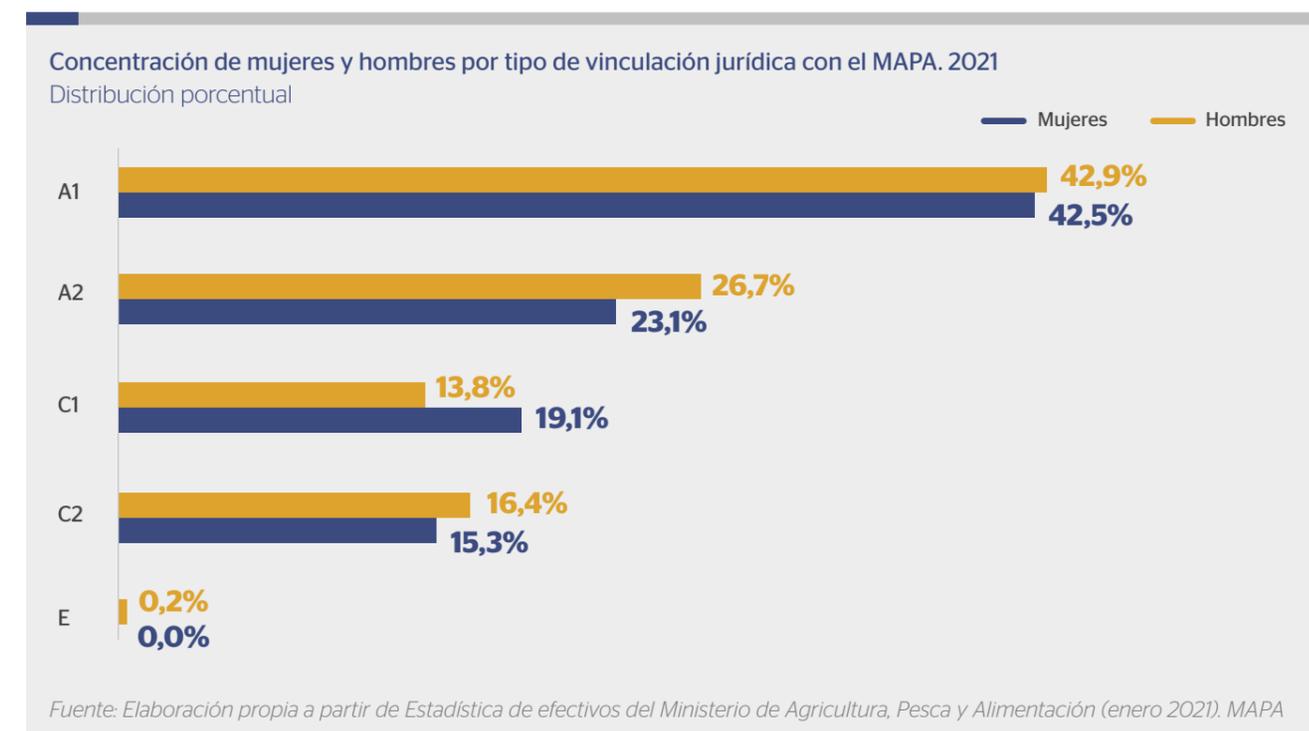


El análisis de la plantilla por sexo y grupo profesional permite constatar la persistencia de ciertas pautas de segregación horizontal y vertical en el MAPA, que no escapa al fenómeno generalizado en el mercado laboral de feminización del trabajo administrativo y de atención al público<sup>14</sup>. Sin embargo, hay que destacar el hecho de que los subgrupos de mayor rango jerárquico también cuentan con más mujeres que hombres y han experimentado un progresivo aumento de la

presencia de mujeres en los últimos años. Esto se debe, posiblemente, al hecho de que las mujeres son mayoría entre la población con estudios universitarios<sup>15</sup> en todas las ramas de enseñanzas, excepto en la de Ingenierías y Arquitectura<sup>16</sup>; y a que el empleo público es percibido por las mujeres como garante de mejores condiciones laborales en cuanto a seguridad, horario, mayores garantías de igualdad de condiciones y mejores opciones para la aplicación de medidas de conciliación<sup>17</sup>.

Además, apenas existe diferencia en cuanto a la proporción de mujeres (42,5%) y hombres (42,9%) concentrados en el Subgrupo A1 (Cuerpos Superiores) cuyos porcentajes se han ido equiparando en los tres últimos años. Pero todavía persiste una ligera diferencia en el Subgrupo A2 (Cuerpos Técnicos) donde los hombres (26,7%) se concentran en mayor medida que las mujeres (23,1%), reflejándose de

nuevo la situación de segregación horizontal del conjunto del mercado laboral donde las mujeres tiene un menor nivel de ocupación en puestos técnicos<sup>18</sup>. En cualquier caso, hay que destacar que esta distancia de 3,6 puntos porcentuales, se ha reducido notablemente desde 2019, cuando la diferencia de concentración entre mujeres (21,4%) y hombres (27,8%) en el Subgrupo A2 era de 6,4 puntos porcentuales.



<sup>14</sup> Informe del mercado de trabajo de las mujeres. Estatal.2021. Servicio Público de Empleo Estatal. (Pág. 70) Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>

<sup>15</sup> Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en la UE. CNED-2014. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

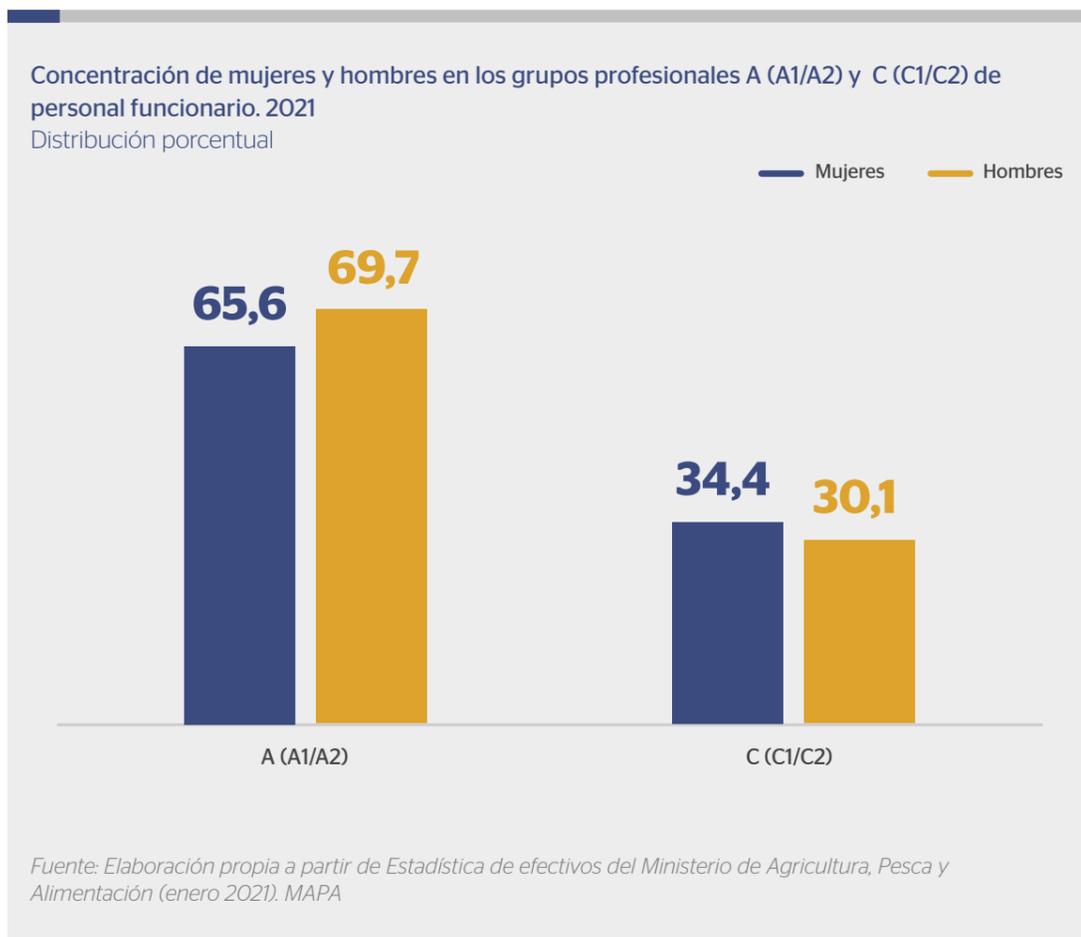
<sup>16</sup> Mujeres matriculadas y egresadas en enseñanza de grado y de primer y segundo ciclo por rama de enseñanza: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888) dio cualitativo sobre la brecha de género en el ámbito del trabajo remunerado en la C.A.E. Vitoria-Gasteiz. (2018) Eso Jaurilaritza-Gobierno Vasco. (Pág. 12). Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.siiis.net/es/documentacion/ver-seleccion-novedad/535430/>

<sup>18</sup> Informe del mercado de trabajo de las mujeres. 2021. Servicio de Empleo Público: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html> (pág. 70)

Sin embargo, si agrupamos los subgrupos A1/A2 y C1/C2 observamos una diferencia de 4,1 puntos porcentuales a favor de los hombres en el Grupo A donde se adscriben el 69,7% del total de los hombres frente al 65,6% del total de las mujeres; y por otro lado, el grupo C concentraría al 34,4% de las funcionarias frente al 30,1% de

los funcionarios, lo que conlleva una diferencia de 4,3 puntos. Por lo tanto, mientras que los hombres se concentran en mayor medida que las mujeres en el grupo profesional más alto (A), las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en el grupo profesional más bajo de la escala jerárquica (C).

Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en el **grupo profesional más bajo** de la escala jerárquica



### Personal laboral

La siguiente tabla recoge el conjunto de datos e indicadores de género para la variable Grupos profesionales del personal laboral, en el año 2021.

#### Personal laboral del MAPA por sexo según áreas y grupos. 2021

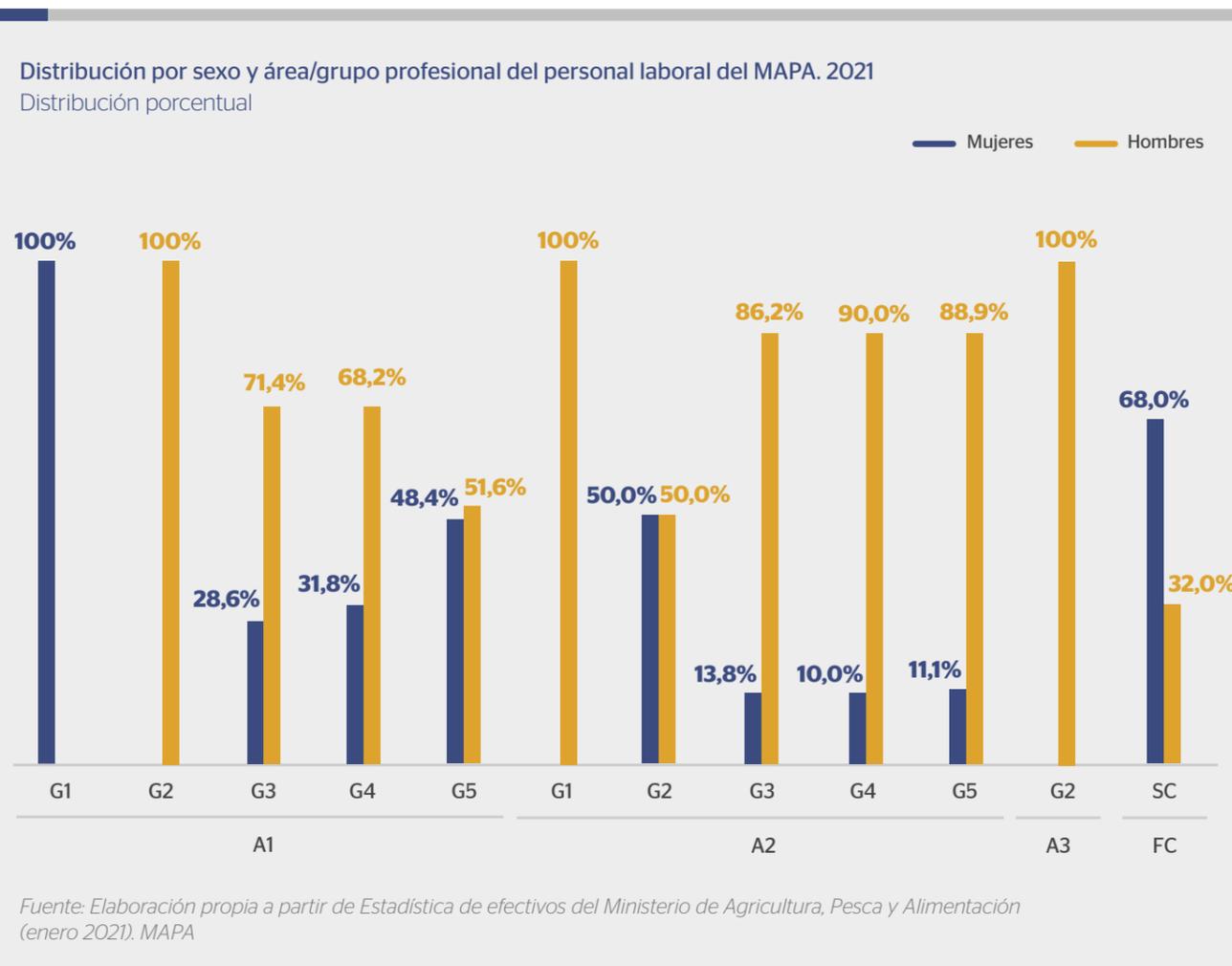
Principales indicadores

Áreas funcionales	Grupos	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Concentración %			
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Feminización	IPRMH	Mujeres	Hombres
	Total	209	100,0	82	127	39,2	60,8	-21,6	0,6	<b>0,78</b>	100,0	100,0
A1 Gestión y Servicios Comunes	G1	3	1,4	3	0	100,0	0,0	100,0	NA	<b>2,00</b>	3,7	0,0
	G2	2	1,0	0	2	0,0	100,0	-100,0	0,0	<b>0,00</b>	0,0	1,6
	G3	14	6,6	4	10	28,6	71,4	-42,8	0,4	<b>0,57</b>	4,9	7,9
	G4	22	10,5	7	15	31,8	68,2	-36,4	0,5	<b>0,64</b>	8,5	11,8
	G5	91	43,5	44	47	48,4	51,6	-3,2	0,9	<b>0,97</b>	53,7	37,0
A2 Técnica y Profesional	G1	1	0,5	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	<b>0,00</b>	0,0	0,8
	G2	2	1,0	1	1	50,0	50,0	0,0	1,0	<b>1,00</b>	1,2	0,8
	G3	29	13,9	4	25	13,8	86,2	-72,4	0,2	<b>0,28</b>	4,9	19,7
	G4	10	4,8	1	9	10,0	90,0	-80,0	0,1	<b>0,20</b>	1,2	7,1
	G5	9	4,3	1	8	11,1	88,9	-77,8	0,1	<b>0,22</b>	1,2	6,3
A3: Actividades Específicas	G2	1	0,5	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	<b>0,00</b>	0,0	0,8
Fuera de Convenio	SC	25	12,0	17	8	68,0	32,0	36,0	0,0	<b>1,36</b>	20,7	6,3

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021)

Al contrario de lo que ocurre para el conjunto del MAPA, la categoría de personal laboral está fuertemente masculinizada, como puede observarse en la siguiente gráfica donde se aprecia la superior proporción de hombres que de mujeres en la mayoría de las categorías analizadas, especialmente en el Área Funcional Técnica y Profesional (A2). De hecho, en el Área

2, solo el Grupo 2 presenta un valor dentro del rango de equilibrio que muestra una situación de paridad (IPRHM=1). Sin embargo, este grupo, que exige la posesión de un Título de Grado Universitario y lleva asociadas funciones de responsabilidad y la segunda remuneración más alta de todos los grupos, apenas representa el 1% del total del personal laboral.



En el resto de los grupos del Área Técnica y Profesional (A1) se da una situación de desequilibrio por una acusada sobrerrepresentación de los hom-

bres que se ha ido acrecentando desde 2019, con valores para el IPRHM en 2021 entre 0 y 0,28.

**Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres del personal laboral por grupos. 2019-2021**

Principales indicadores

Áreas funcionales	Grupos	2019	2020	2021
A1 Gestión y Servicios Comunes	G1	1,50	2,00	2,00
	G2	0,00	0,00	0,00
	G3	0,50	0,63	0,57
	G4	0,75	0,70	0,64
	G5	0,98	0,97	0,97
A2 Técnica y Profesional	G1	0,00	0,00	0,00
	G2	0,40	0,67	1,00
	G3	0,38	0,37	0,28
	G4	0,36	0,36	0,20
	G5	0,40	0,31	0,22
A3: Actividades Específicas	G2	0,00	0,00	0,00
Fuera de Convenio	SC	1,42	1,16	1,36

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

En el Área de Gestión y Servicios Comunes (A1), el Grupo 1, sin ningún efectivo hombre, es lógicamente, el más feminizado (IPRHM=2), más incluso que en 2019 (IPRHM=1,50). Este grupo, que es el de mayor rango jerárquico, exige la posesión de una titulación universitaria. Además, conlleva la

realización de tareas de coordinación y supervisión y tiene asociada la mayor remuneración. En esta categoría, que tan solo representa el 1% del personal laboral, se concentran el 3,7% del total de mujeres personal laboral.

El grupo profesional con mayor proporción de mujeres entre el personal laboral en 2021 es la categoría **Fuera de Convenio**

Por otro lado, el Grupo 5 del Área de Gestión y Servicios Comunes, que es el de mayor peso en el conjunto del personal laboral (43,5% de la plantilla laboral), cuenta con un 48,4% de mujeres y un 51,6% de hombres. Se sitúa, pues, dentro de los márgenes de la representación equilibrada rozando la paridad (IPRHM=0,97) y manteniéndose en valores similares desde 2019. El G5 se sitúa en la base de la jerarquía, es el grupo que menos cualificación requiere y conlleva la menor remuneración. Este grupo concentra el 53,7% del total de las mujeres personal laboral frente al 37% del total de los hombres, lo que supone una diferencia de 16,7 puntos porcentuales.

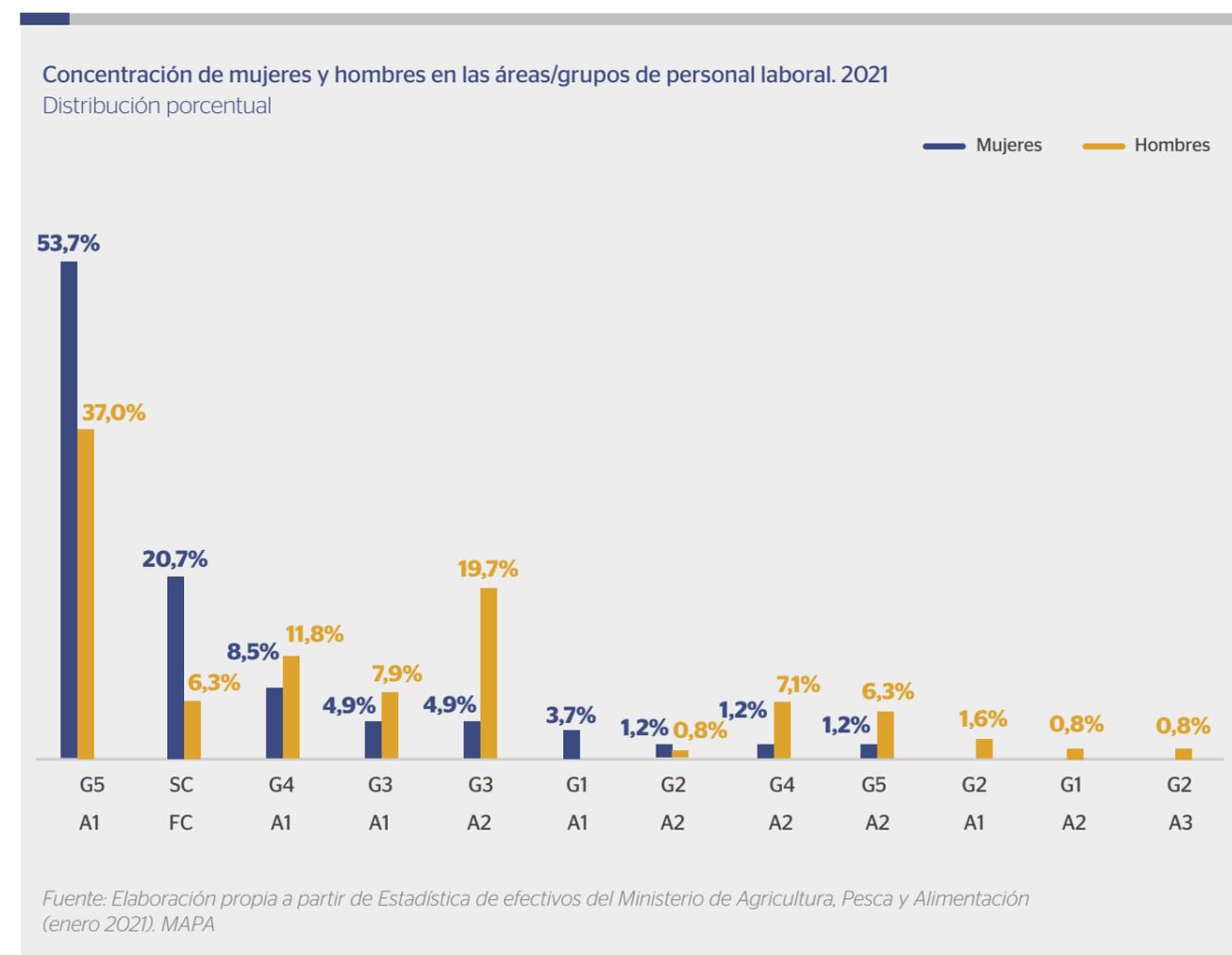
Finalmente, el Grupo profesional con mayor proporción de mujeres entre el personal laboral en 2021 es la categoría Fuera de Convenio, con 68% de mujeres y un 32% de hombres. Este grupo se sitúa fuera del rango equilibrio con sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36) aunque en menor medida que en 2019 (IPRHM= 1,42), tras haber alcanzado valores de representación equilibrada en 2020 (IPRHM= 1,20). El 12% del total del personal laboral se adscribe a esta categoría, que concentra al 20,7% del total de las mujeres personal laboral, frente al 6,3% del total los hombres, lo que implica una diferencia de 14,4 puntos porcentuales.

El personal fuera de convenio son aquellas personas trabajadoras que, por ocupar un cargo jerárquico o por estar exceptuados expresamente del Convenio Colectivo de Trabajo por su función, no están comprendidos en el Convenio Colectivo aplicable a las y los empleados públicos. Las personas trabajadoras fuera de convenio no disfrutan de la mejora que aporta la negociación colectiva, solo tienen el marco legal del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, estas personas trabajadoras están más desprotegidas que la plantilla con convenios colectivos y su retribución se ve afectada en mayor medida por lo que marca el salario mínimo interprofesional.

El análisis de la concentración muestra como la mayoría de las mujeres personal laboral ocupan puestos en el Grupo 5/A1 (53,7% del total de las empleadas laborales), que es el de menor categoría jerárquica y menor remuneración. El nivel de concentración de las mujeres en este grupo es de 16,7 puntos porcentuales más que el de los hombres (37%). En segundo lugar, se ocupan en mayor medida en la categoría Fuera de Convenio (20,7%) que es la que cuenta con menos protecciones laborales. Por su parte los hombres se concentran en primer lugar al igual que sus compañeras en el Grupo 5/A1, pero en segundo lugar ocupan puestos de carácter técnico en el Grupo 3/A2 (19,7%) y en tercer lugar en el Grupo 4/A1 (11,8%).

En el resto de los grupos del Área Técnica y Profesional (A1) se da una situación de desequilibrio por una acusada sobrerrepresentación de los hom-

bres que se ha ido acrecentando desde 2019, con valores para el IPRHM en 2021 entre 0 y 0,28.



### Personal funcionario por sexo y cuerpos/escalas

En el MAPA trabajan funcionarias y funcionarios de una amplia variedad de cuerpos. La siguiente tabla muestra cómo se distribuye el total del personal funcionario en los distintos cuerpos y escalas ordenados de mayor a menor represen-

tación. Las categorías con una mayor proporción de personal corresponden al C. de Ingenieros/as Agrónomos (15,2%), el C. Nacional de Veterinarios/as (15,2%), el Cuerpo General Administrativo (11,7%) y el C. General Auxiliar (10,9%) que en conjunto acaparan a más de la mitad de la plantilla del personal funcionario.

Las categorías con una mayor proporción de personal corresponden al C. de Ingenieros/as Agrónomos, el C. Nacional de Veterinarios/as, el Cuerpo General Administrativo y el C. General Auxiliar.

#### Personal funcionario del MAPA según cuerpos/escalas. 2021

CUERPOS/ESCALAS		Número de efectivos	Porcentaje
A1	C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS/AS DEL ESTADO	175	15,2
A1	C.NACIONAL VETERINARIO	175	15,2
C1	C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	135	11,7
C2	C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	125	10,9
A2	E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA. DEL MAPA	107	9,3
A1	E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS/AS SUPERIORES OO.AA. DEL MAPA	93	8,1
C2	E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	53	4,7
A2	C.GESTION DE LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO	50	4,3
C2	C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION	46	4,0
A2	C.GESTION DE SISTEMAS E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	37	3,2
A1	C.SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOG.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	28	2,4
C1	C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	27	2,3
A1	E.TECNICA DE GESTION DE OO.AA.	21	1,8
A1	C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	15	1,3
A1	C.SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	15	1,3
A2	E.GESTION DE OO.AA.	13	1,1
C1	E.ADMINISTRATIVA DE OO.AA.	12	1,0
C1	E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA. DEL MAPA	12	1,0
C1	C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	11	1,0
A1	C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	1	0,1
A2	E.TITULADOS/AS ESCUELAS TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA.	1	0,1
<b>TOTAL</b>		<b>1.152</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

La siguiente tabla muestra el conjunto de datos desagregados por sexo y los indicadores de gé-

nero calculados para cada categoría de la variable analizada.

#### Personal funcionario del MAPA por sexo según cuerpos/escalas. 2021

Grupos/Escala	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.152	100,0	722	430	62,7	37,3	25,4	1,68	1,25	100,0	100,0
C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	175	15,2	123	52	70,3	29,7	40,6	2,37	1,41	17,0	12,1
C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,00	0,00	0,0	0,2
C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	15	1,3	8	7	53,3	46,7	6,6	1,14	1,07	1,1	1,6
C.NACIONAL VETERINARIO	175	15,2	102	73	58,3	41,7	16,6	1,40	1,17	14,1	17,0
A1 C.SUP. DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	15	1,3	12	3	80,0	20,0	60,0	4,00	1,60	1,7	0,7
C.SUP. SIST. Y TEC.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	28	2,4	8	20	28,6	71,4	-42,8	0,40	0,57	1,1	4,7
E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	21	1,8	12	9	57,1	42,9	14,2	1,33	1,14	1,7	2,1
E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	93	8,1	59	34	63,4	36,6	26,8	1,74	1,27	8,2	7,9
C.GESTION DE LA ADMON. CIVIL DEL ESTADO	50	4,3	26	24	52,0	48,0	4,0	1,08	1,04	3,6	5,6
C.GESTION DE SIST. E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	37	3,2	17	20	45,9	54,1	-8,2	0,85	0,92	2,4	4,7
A2 E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	13	1,1	8	5	61,5	38,5	23,0	1,60	1,23	1,1	1,2
E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA. DEL MAPA	107	9,3	63	44	58,9	41,1	17,8	1,43	1,18	8,7	10,2
E.TITULADOS/AS ESC. TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	1	0,1	1	0	100,0	0,0	100,0	0,00	2,00	0,1	0,0
C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	11	1,0	5	6	45,5	54,5	-9,0	0,83	0,91	0,7	1,4
C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	135	11,7	97	38	71,9	28,1	43,8	2,55	1,44	13,4	8,8
C1 C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INF. DE LA ADMON. DEL ESTADO	27	2,3	7	20	25,9	74,1	-48,2	0,35	0,52	1,0	4,7
E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	12	1,0	11	1	91,7	8,3	83,4	11,00	1,83	1,5	0,2
E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA. DEL MAPA	12	1,0	6	6	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	0,8	1,4
C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION	46	4,0	26	20	56,5	43,5	13,0	1,30	1,13	3,6	4,7
C2 C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	125	10,9	90	35	72,0	28,0	44,0	2,57	1,44	12,5	8,1
E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	53	4,7	41	12	77,4	22,6	54,8	3,42	1,55	5,7	2,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021)

El análisis por sexo de los Cuerpos/Escalas en los que se inscribe la plantilla del MAPA permite profundizar en la identificación de ciertas pautas de segregación laboral horizontal señaladas anteriormente.

La siguiente gráfica muestra cómo se distribuyen mujeres y hombres en las diferentes categorías, ordenados de mayor a menor representación de las mujeres funcionarias. Hay que señalar que los cuerpos de los extremos (con 100% de mujeres y hombres), cuentan con tan solo un efectivo en cada caso.

Como ya se apuntó anteriormente, el análisis de los Cuerpos/Escalas evidencia la feminización del trabajo administrativo y de atención al público

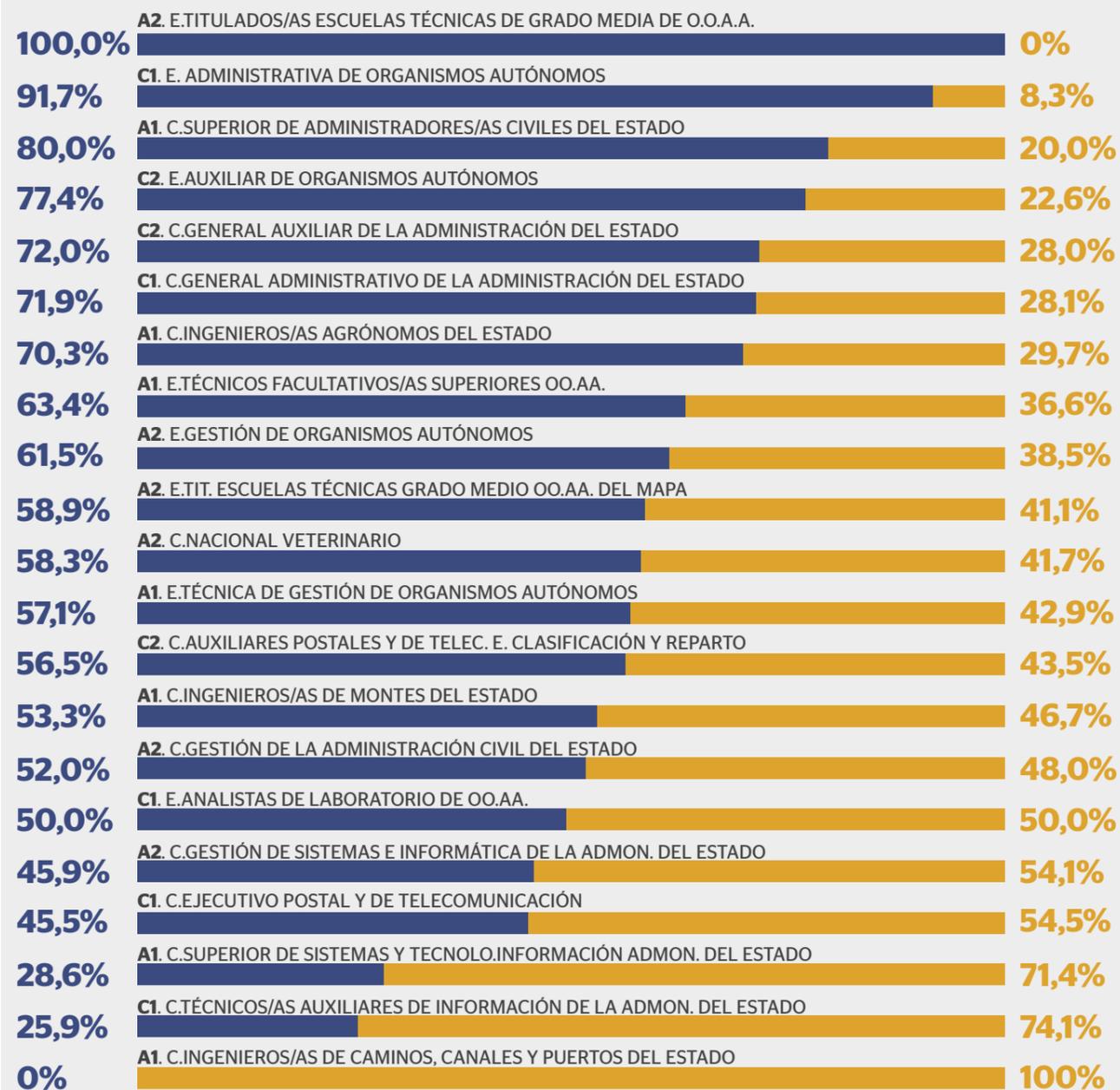
en el MAPA, con una proporción de mujeres muy superior al 60% para los Cuerpos/Escalas administrativas.

La categoría administrativa con una mayor sobrerrepresentación de las mujeres en 2021 es la E. Administrativa de Organismos Autónomos (IPRHM=1,83) con un 91,7% de mujeres. En segundo lugar, se sitúa la E. de Auxiliar de Organismos Autónomos con un 77,4% de funcionarias y un 22,6% de funcionarios (IPRHM=1,55). Le siguen el C. General Administrativo de la Administración del Estado donde las mujeres ocupan el 71,9% de los puestos y los hombres el 28,1% (IPRHM=1,44) y finalmente el C. General Auxiliar de la Administración del Estado con un 72% de mujeres y un 28% de hombres (IPRHM=1,44).



Distribución por sexo y cuerpo/escala del personal funcionario del MAPA. 2021

Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los cuerpos vinculados a las **Ramas Jurídica, de Ciencias Sociales y Ciencias Económicas**.

Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los cuerpos vinculados a las Ramas Jurídica, de Ciencias Sociales y Ciencias Económicas. Es el caso del C. Superior de Administradores Civiles del Estado que con un 80% de mujeres (IPRHM= 1,60) es el segundo más feminizado; y la E. de Gestión de Organismos Autónomos que con un 61,5% de mujeres y un 38,5% de hombres sobrepasa el margen de equilibrio entre los sexos por sobrerrepresentación femenina (IPRHM =1,23).

Así mismo, las mujeres son mayoría entre el personal de los Cuerpos/Escalas afines a las áreas de conocimiento de las Ciencias de la Salud, como la E. de Técnicos/as Facultativos/as Superiores OO.AA., que cuenta con un 63,4% de mujeres y un 36,6% de hombres (IPRHM= 1,27). Parte de este personal desarrollan su labor, por ejemplo, en los Laboratorios.

La feminización de estos Cuerpos/Escalas reproduce la segregación horizontal presente en el mercado laboral y está, en parte, relacionada con el desigual acceso de mujeres y hombres a las distintas ramas de enseñanza. Esto es consecuencia de los roles y estereotipos de género, que condicionan la elección de los estudios universitarios y que encuentran posteriormente, su reflejo en la feminización y masculinización de los diferentes sectores y ocupaciones del mercado laboral<sup>19</sup>. En concreto, en 2019 las mujeres

son mayoría entre las personas matriculadas en Ciencias de la Salud (71,4%), Artes y Humanidades (62,2%), Ciencias Sociales y Jurídicas (60,4%) y Ciencias (50,7%) y tan solo representan el 25,7% del alumnado matriculado en Ingeniería y Arquitectura<sup>20</sup>.

A pesar de la existencia de estas pautas de segregación laboral horizontal, en el MAPA se rompe la tendencia a la infrarrepresentación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados como la Agricultura o las Ingenierías y estudios técnicos, en consonancia, por otro lado, con la feminización global de la plantilla del MAPA.

De hecho, el C. de Ingenieros/as Agrónomos del Estado está conformado por un 70,3% de mujeres y un 29,7% de hombres, dando como resultado un IPRHM en 2021 de 1,41 que señala la alta feminización de este Cuerpo. Así mismo, el C. Nacional Veterinario con un 58,3% de mujeres y un 41,7% de hombres (IPRHM= 1,17) se sitúa dentro del margen de representación equilibrada entre los sexos y es destacable el crecimiento de la presencia relativa de mujeres desde 2019 (IPRHM=1,10) en 0,07 centésimas. Hay que señalar que ambos Cuerpos son los que agrupan una mayor proporción de personal funcionario (15,2% cada uno) y en conjunto representan el 30,4% del total del personal funcionario.

<sup>19</sup> Ocupados según rama de actividad y periodo. Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943&L=0>

<sup>20</sup> Mujeres matriculadas y egresadas en enseñanza de grado y de primer y segundo ciclo por rama de enseñanza. Instituto Nacional de Estadística. 2020-2021. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=125992548121&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=125992548121&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

**Índice de presencia relativa de mujeres y hombres por cuerpo/escala, ordenado de mayor a menor presencia relativa de mujeres. 2021**

GRUPO	CUERPO/ESCALA	IPRMH 2021
A2	E.TITULADOS/AS ESCUELAS TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA.. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	2,00
C1	E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,83
A1	C.SUPERIOR DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	1,60
C2	E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,55
C2	C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	1,44
C1	C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	1,44
A1	C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	1,41
A1	E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA.. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	1,27
A2	E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,23
A2	E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA.. DEL MAPA	1,18
A1	C.NACIONAL VETERINARIO	1,17
A1	E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,14
C2	C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION.-E.CLASIFICACION Y REPARTO	1,13
A1	C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	1,07
A2	C.GESTION DE LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO	1,04
C1	E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA.. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	1,00
A2	C.GESTION DE SISTEMAS E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	0,92
C1	C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	0,91
A1	C.SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOG.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	0,57
C1	C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	0,52
A1	C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

Este avance podría explicarse en parte, debido al hecho de que a pesar de que el porcentaje de mujeres que se gradúan en las ramas de enseñanzas relacionadas con la Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria sigue siendo muy reducido (en 2019, obtuvo el menor porcentaje de mujeres graduadas en educación superior respecto al total de personas graduadas, tan solo el 0,6%<sup>21</sup>), las mujeres procedentes de este tipo de carreras, tradicionalmente masculinizadas, percibirían el sector público como una oportunidad para acceder a mejores condiciones laborales en comparación al sector privado. De hecho, el propio MAPA en los folletos informativos<sup>22</sup> de su oferta pública de empleo a los diferentes Cuerpos destaca que el sistema selectivo del empleo público “garantiza la objetividad y la igualdad”, y que el empleo público ofrece condiciones de “flexibilidad para conciliar la vida personal, familiar y laboral”, “respeto la igualdad y la diversidad de las personas” y ofrece “oportunidades para desarrollar una carrera profesional exitosa y satisfactoria”.

Otras categorías que se sitúan dentro de los márgenes de la representación equilibrada con valores muy próximos a la paridad en 2021, a pesar de vincularse a ramas de conocimiento técnicas tradicionalmente masculinizadas, son el C. de Ingenieros/as de Montes del Estado (IPRHM=1,07), el C. de Gestión de la Administración

Civil Del Estado (IPRHM=1,04) o la E. de Analistas de Laboratorio de OO.AA. (IPRHM=1,00). Finalmente, las mujeres siguen estando infra-representadas en las categorías vinculadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, reflejando la brecha de género que este sector presenta para el conjunto del mercado laboral. Los hombres ocupan el 71,4% de los puestos del C. Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado con un IPRHM en 2021 de 0,57 que sin embargo reduce su masculinización en 0,11 centésimas con respecto a 2019 (IPRHM= 0,46). En el C. de Técnicos/as Auxiliares de Informática el 74,1% de los puestos están ocupados por hombres y el 25,9% por mujeres (IPRHM= 0,52), con un claro desequilibrio a favor de los hombres. Solo el C. de Gestión de Sistemas e informática con un 54,1% de hombres y un 45,9% de mujeres se sitúa en 2021 dentro del rango de equilibrio entre los sexos, aunque con mayor presencia de hombres (IPRHM= 0,92).

La siguiente tabla muestra la evolución para el periodo 2019-2021 de la representación de mujeres y hombres por Cuerpos/Escalas. De estos datos podemos destacar que, desde 2019 la presencia relativa de mujeres ha crecido en la mayoría de los Cuerpos del MAPA, aunque ralentizándose en las categorías de carácter administrativo y de gestión técnica donde se ha incrementado

levemente la presencia de hombres. Así mismo, es reseñable la cada vez mayor participación de las mujeres en cuerpos tradicionalmente masculinizados como el C. de Ingenieros/as de Montes

que ha pasado de una situación de desequilibrio por sobrerrepresentación masculina en 2019 (IPRHM=0,73) a una situación de paridad entre los sexos en 2021 (IPRHM=1,07).

#### Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en los cuerpos/escalas. Años 2019-2021

GRUPO/ESCALA	IPRMH 2019	IPRMH 2020	IPRMH 2021
C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	1,42	1,40	1,41
C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	0,00	0,00	0,00
C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	0,73	0,71	1,07
C.NACIONAL VETERINARIO	1,10	1,14	1,17
A1 C.SUP. DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	1,44	1,41	1,60
C.SUP. SIST. Y TEC.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	0,46	0,53	0,57
E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,00	1,00	1,14
E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	1,18	1,22	1,27
C.GESTION DE LA ADMON. CIVIL DEL ESTADO	0,95	0,93	1,04
C.GESTION DE SIST. E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	0,95	0,87	0,92
A2 E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,38	1,38	1,23
E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA.. DEL MAPA	1,08	1,21	1,18
E.TITULADOS/AS ESC. TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA.. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	2,00	2,00	2,00
C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	0,95	0,88	0,91
C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	1,45	1,40	1,44
C1 C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INF. DE LA ADMON. DEL ESTADO	0,69	0,52	0,52
E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,44	1,47	1,83
E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA.. DEL MAPA	1,08	1,08	1,00
C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION.-E.CLASIFICACION Y REPARTO	0,93	1,06	1,13
C2 C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	1,49	1,45	1,44
E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	1,55	1,58	1,55

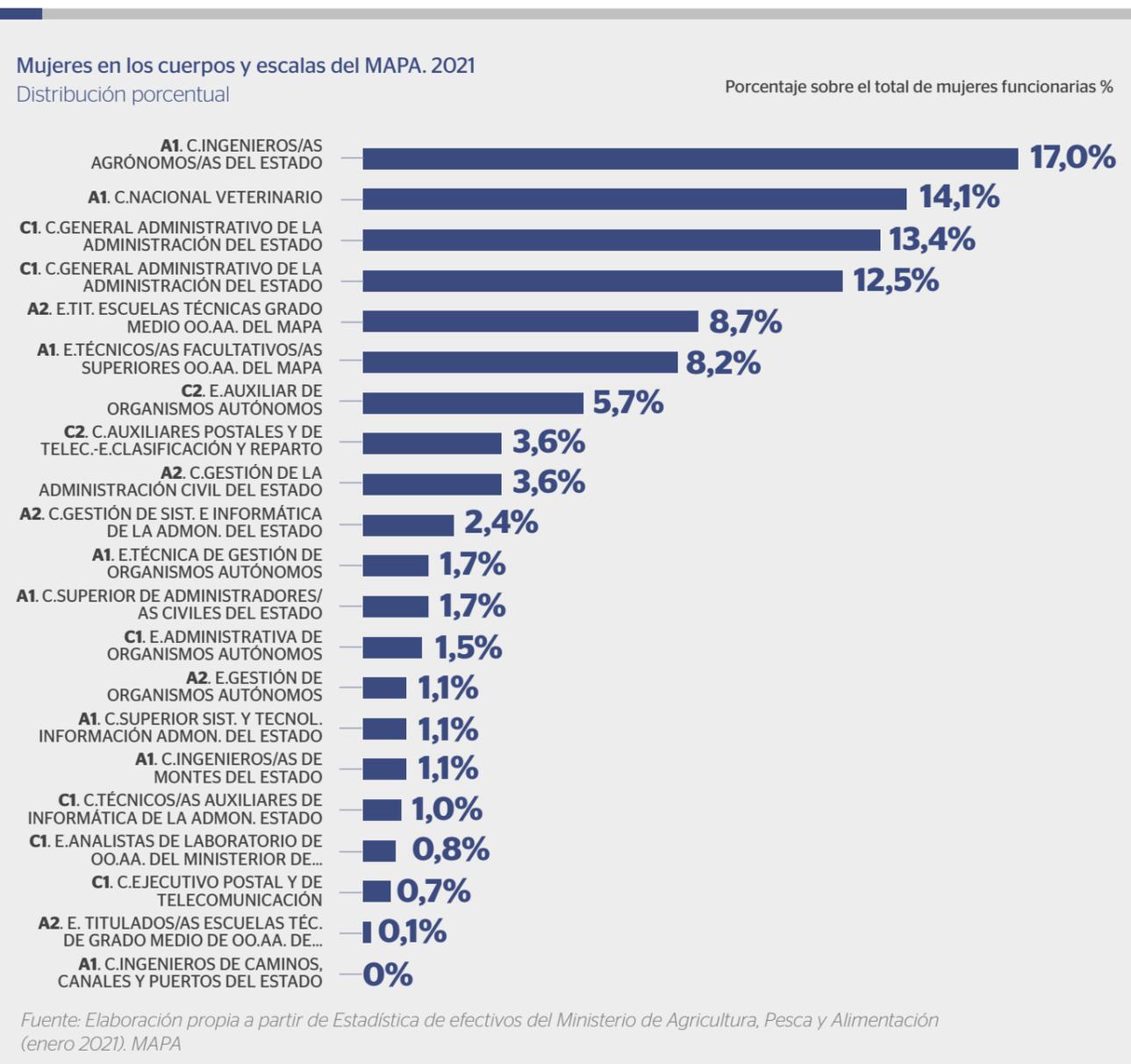
Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021)

<sup>21</sup> Mujeres graduadas en educación superior. 2019. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Sa-tellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Sa-tellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481157&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

<sup>22</sup> Folleto informativo de las oposiciones al Cuerpo de Ingenieros Agrónomos del Estado. Disponible en: [https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/empleo-publico/triptico15x15ingenierosagronomos2019\\_tcm30-553846.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/empleo-publico/triptico15x15ingenierosagronomos2019_tcm30-553846.pdf)

El análisis de la concentración del personal funcionario en los diferentes Cuerpos/Escalas permite constatar el acceso de mujeres y hombres a sectores de actividad diferenciado por sexo, que corroboran y amplían el análisis.

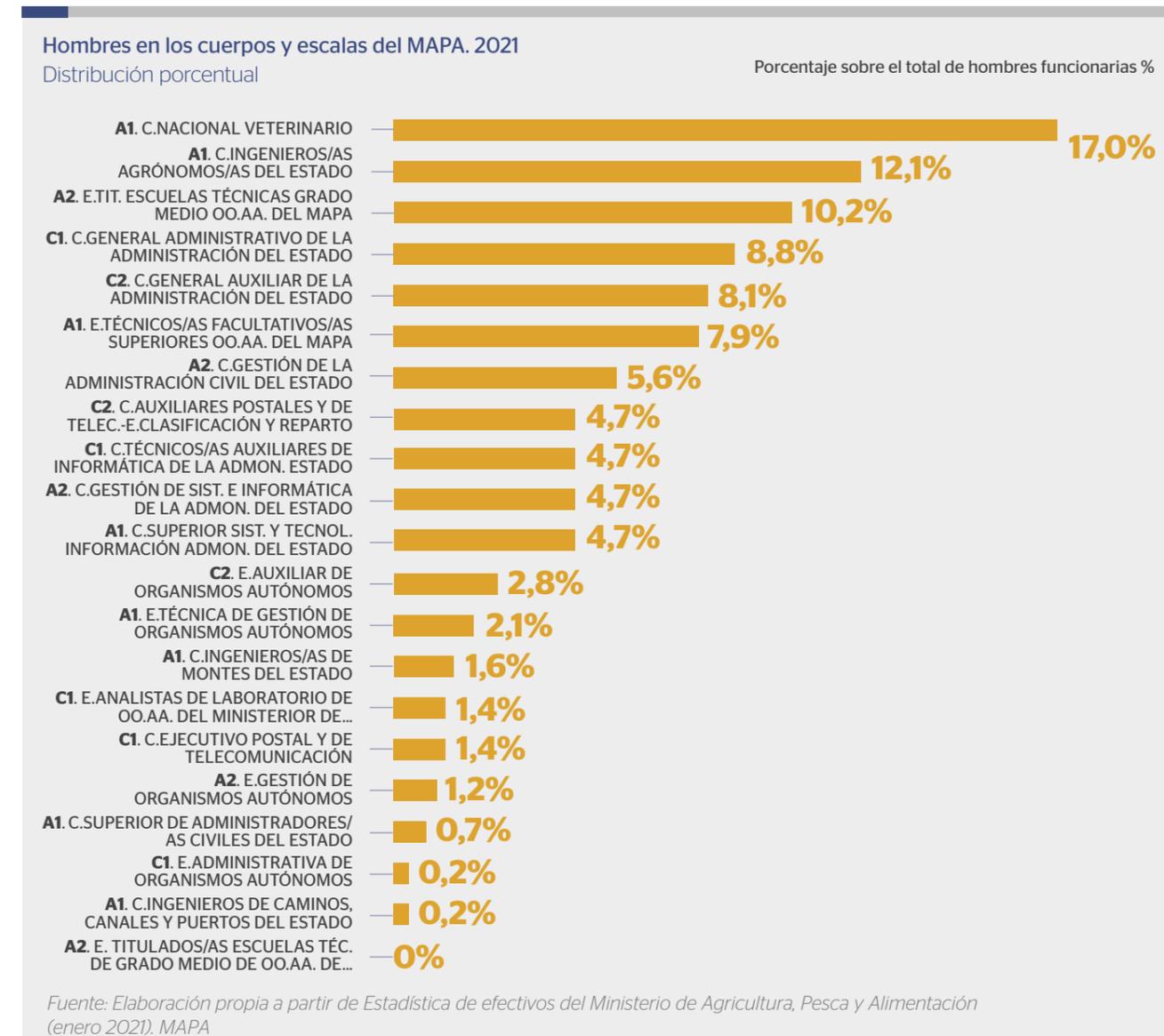
El siguiente gráfico muestra los Cuerpos/Escalas más ocupados por las mujeres funcionarias:



En el año 2021 del total de mujeres funcionarias empleadas en el MAPA, el porcentaje más alto de participación por Cuerpo/Escala corresponde al C. de Ingenieros/as Agrónomos/as del Estado al que pertenece un 17%. En segundo lugar, se sitúa el C. Nacional Veterinario con un 14,1% del total de las mujeres funcionarias y en tercera

posición, el C. General Administrativo de la Administración del Estado que concentra al 13,4% de las funcionarias.

Los hombres por su parte se distribuyen de la siguiente manera en el conjunto de Cuerpos/Escalas:



Las categorías con mayor nivel de ocupación masculina serían el C. Nacional Veterinario con un 17% del total de los hombres funcionarios; el C. de Ingenieros/as Agrónomos/as del Estado con un 12,1% y en tercer lugar la E. de Titulados/as de Escuelas Técnicas de Grado Medio OO.AA. con un 10,2%

La siguiente gráfica permite comparar como se distribuyen mujeres y hombres en los diferentes Cuerpos/Escalas, verificando las pautas de segregación horizontal expuestas anteriormente.



### Personal funcionario por sexo y niveles

En la Administración General del Estado los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles<sup>23</sup>. El personal funcionario de carrera adquiere un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. El grado personal comporta el derecho a la percepción, como mínimo, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo. Lógicamente a mayor nivel, mayor

retribución salarial. El análisis de la presencia de mujeres para cada nivel permite explorar en más detalle posibles situaciones de segregación vertical, esto es, un número significativamente mayor de hombres que de mujeres en puestos de mayor nivel jerárquico y mayor salario. La siguiente tabla muestra todos los datos desagregados por sexo y el cálculo de los indicadores de género para esta variable en 2021. Los niveles sin efectivos (13, 19, 21 y 23 no se han incluido en la tabla).

### Plantilla del MAPA por sexo según niveles. 2021

Principales indicadores

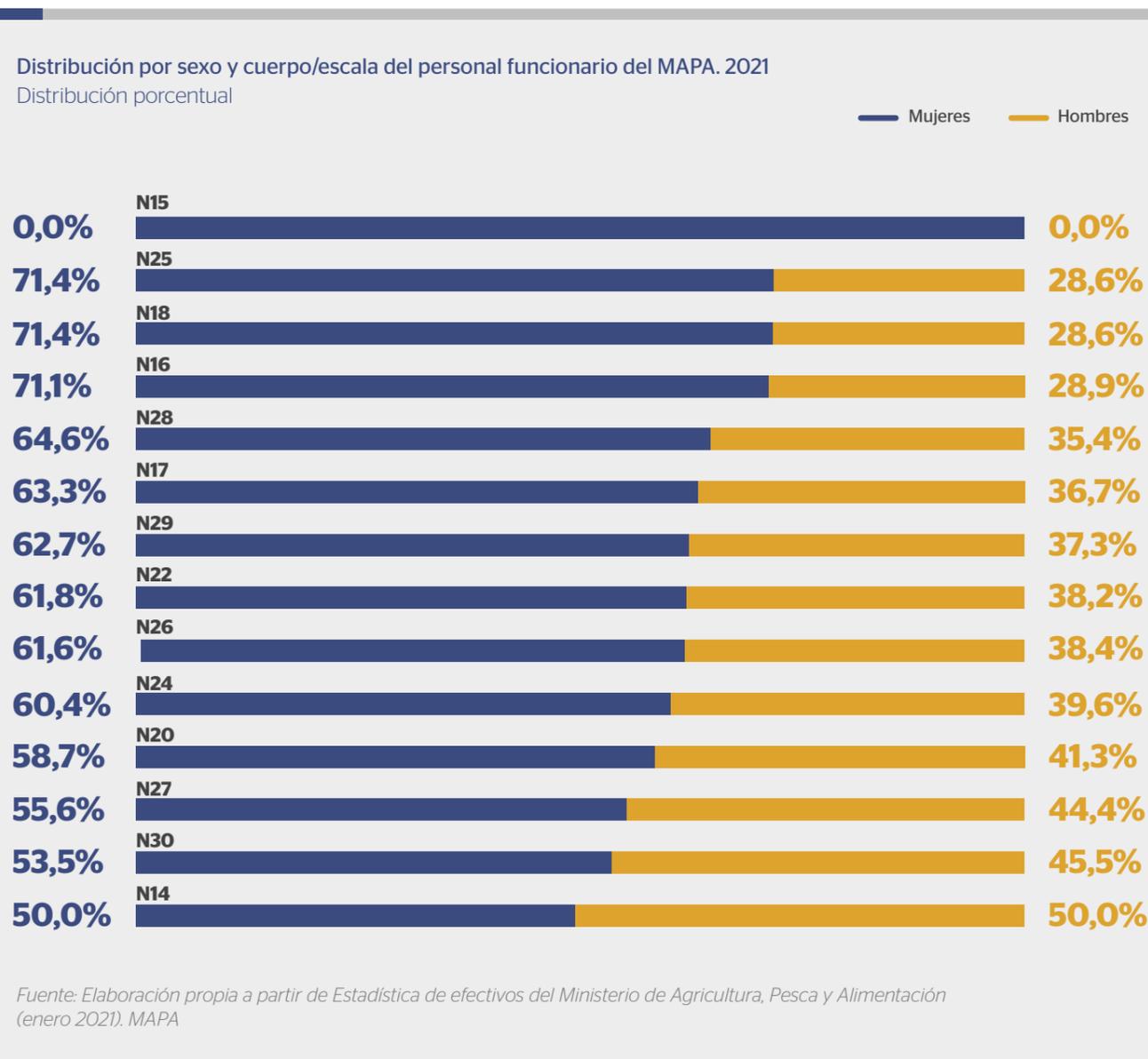
Niveles	Total	Distribución porcentual	Nº de efectivos		I. de Distribución %			I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Feminización	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.359	100,0	858	501	63,1	36,9	26,2	1,71	1,26	100,0	100,0
30	71	5,2	38	33	53,5	46,5	7,0	1,15	1,07	4,4	6,6
29	67	4,9	42	25	62,7	37,3	25,4	1,68	1,25	4,9	5,0
28	229	16,9	148	81	64,6	35,4	29,2	1,83	1,29	17,2	16,2
27	9	0,7	5	4	55,6	44,4	11,2	1,25	1,11	0,6	0,8
26	378	27,8	233	145	61,6	38,4	23,2	1,61	1,23	27,2	28,9
25	7	0,5	5	2	71,4	28,6	42,8	2,50	1,43	0,6	0,4
24	111	8,2	67	44	60,4	39,6	20,8	1,52	1,21	7,8	8,8
22	165	12,1	102	63	61,8	38,2	23,6	1,62	1,24	11,9	12,6
20	46	3,4	27	19	58,7	41,3	17,4	1,42	1,17	3,1	3,8
18	119	8,8	85	34	71,4	28,6	42,8	2,50	1,43	9,9	6,8
17	49	3,6	31	18	63,3	36,7	26,6	1,72	1,27	3,6	3,6
16	97	7,1	69	28	71,1	28,9	42,2	2,46	1,42	8,0	5,6
15	1	0,1	1	0	100,0	0,0	0,0	0,00	2,00	0,1	0,0
14	10	0,7	5	5	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	0,6	1,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

<sup>23</sup> Según se establece en el art. 70 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-8729>

En todos los niveles jerárquicos encontramos una mayor proporción de mujeres que de hombres, a excepción del nivel 14 en el que se da una situación de paridad. La siguiente gráfica

muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres en cada nivel ordenada de mayor a menor proporción de mujeres.



En concreto, en diez de los catorce niveles, se rompe la presencia equilibrada a favor de las mujeres con valores por encima del 60%. Entre los niveles más feminizados, superando el 70% de mujeres tenemos el nivel 15 (IPRHM=2) que cuenta, sin embargo, con tan solo un efectivo mujer; el 16 con un 71,1% de mujeres y un 28,9% de hombres (IPRHM=1,42) y el 18 con un 71,4% de mujeres y un 28,6% de hombres (IPRHM=1,43). Todos pertenecen al Subgrupo C1/C2 que se sitúa en la base de la jerarquía. Una altísima proporción de mujeres (71,4%) se da igualmente en el nivel 25 que corresponde al Subgrupo A1/A2, aunque este nivel apenas concentra al 0,5% del personal

funcionario. Por este motivo, podemos afirmar que si bien, la mayoría de los niveles están muy feminizados, más aún lo están los niveles inferiores donde encontramos las proporciones más altas de mujeres con respecto a los hombres.

El nivel 26 (Subgrupo A1/A2) que es el que concentra la mayor cantidad de personal (27,8%) cuenta con un 61,6% de mujeres y un 38,4% de hombres (IPRHM=1,23). Los niveles 20 (IPRHM=1,17), 27 (IPRHM=1,11), 30 (IPRHM=1,07) y 14 (IPRHM=1,00) se mantienen dentro del rango de equilibrio, aunque con mayor proporción de mujeres que de hombres.

**Índice de presencia relativa de hombres y mujeres por niveles en el MAPA. 2021**

Niveles	IPRHM
15	2,00
25	1,43
18	1,43
16	1,42
28	1,29
17	1,27
29	1,25
22	1,24
26	1,23
24	1,21
20	1,17
27	1,11
30	1,07
14	1,00

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA. 2021

Del análisis de la evolución de la representación por sexo hay que destacar que en 2021 el nivel 14 alcanza la paridad tras el descenso de la pro-

porción de hombres en 16,7 puntos porcentuales entre 2020 (66,7%) y 2021 (50%).

**Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres por niveles en el MAPA. Años 2019-2021**

Niveles	2019	2020	2021
30	1,01	1,06	1,07
29	1,30	1,28	1,25
28	1,14	1,21	1,29
27	0,57	0,86	1,11
26	1,19	1,19	1,23
25	1,50	1,33	1,43
24	1,05	1,11	1,21
22	1,21	1,26	1,24
20	1,19	1,11	1,17
19	1,50	NA	NA
18	1,42	1,39	1,43
17	1,29	1,19	1,27
16	1,15	1,49	1,42
15	1,59	2,00	2,00
14	0,77	0,67	1,00
13	1,00	0,0	NA

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA. 2021

También experimenta esta tendencia al equilibrio entre los sexos el nivel 27 (IPRHM=1,11) que en 2021 cuenta con un 55,6% de mujeres y un 44,4% de hombres. Sin embargo, en 2019 el nivel 27 estaba altamente masculinizado, con un 71,4% de hombres (IPRHM=0,57).

Los niveles 30 (IPRHM=1,07) y 20 (IPRHM=1,17) se mantienen en 2021 dentro del rango de equilibrio aunque con valores para el IPRHM algo superiores a 2019. Esto indica el incremento de la proporción de mujeres en el periodo analizado.

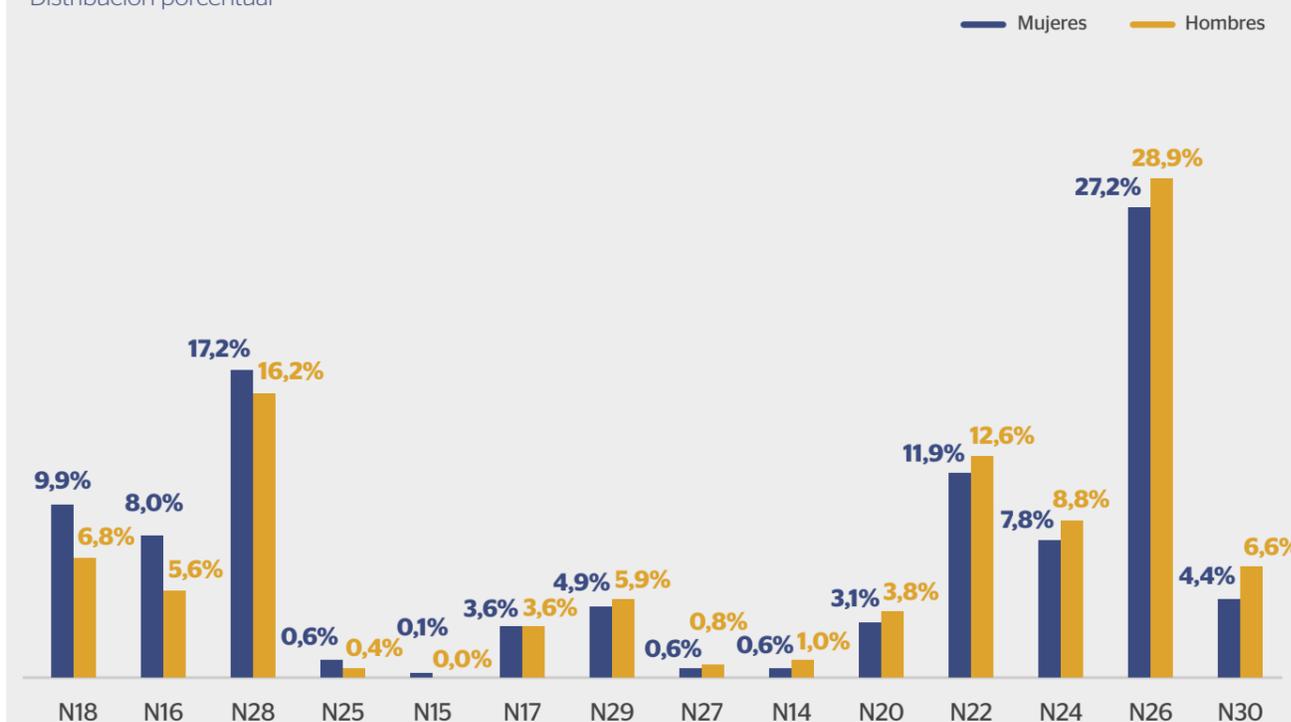
La siguiente gráfica muestra los valores del índice de concentración para cada sexo y permite analizar cómo se distribuyen las funcionarias y los funcionarios por niveles jerárquicos con relación al total de cada sexo. Como puede apreciarse, los hombres se concentran en mayor proporción que las mujeres en los niveles superiores; mientras que las mujeres tienen mayor representación que los hombres en los niveles inferiores.

Los niveles superiores que presentan mayor distancia en cuanto a la ocupación de mujeres y

hombres son los niveles 30 y 26. En concreto el 6,6 % del total de los funcionarios son del nivel 30, frente al 4,4 % de las funcionarias, lo que implica una diferencia de 2,2 puntos porcentuales; así mismo, en el nivel 26 se concentran los hombres (27,2%) en mayor proporción que las mujeres (28,9%), con una diferencia de 1,7 puntos porcentuales.

En cuanto a los niveles inferiores, las diferencias de distribución más grandes se dan en los niveles 18 y 16. Las mujeres ocupan el 9,9% de los puestos de nivel 18 frente al 6,8% de los hombres, lo que implica una diferencia de 3,1 puntos. Al nivel 16 pertenecen un 8% del total de las funcionarias y un 5,6% del total de los funcionarios, lo que implica una diferencia de 2,4 puntos porcentuales.

**Mujeres y hombres por niveles de personal funcionario. 2021**  
Distribución porcentual

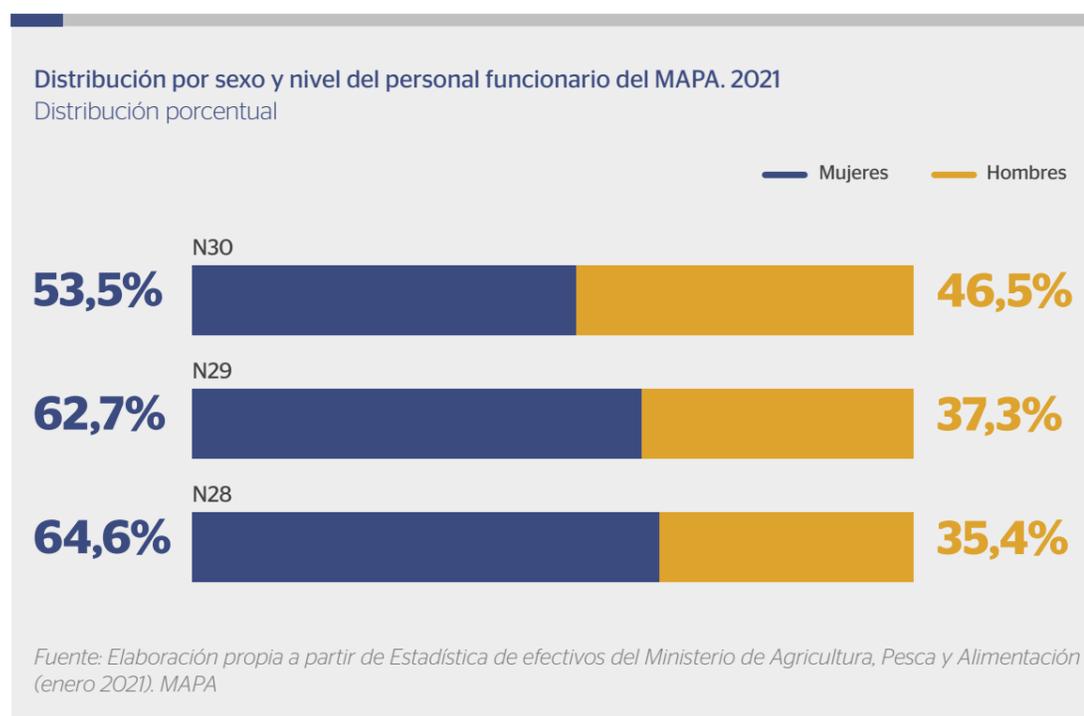


Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de efectivos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (enero 2021). MAPA

Por estar asociados a los rangos jerárquicos más altos y tener asignadas las responsabilidades y remuneraciones más altas, merece la pena detenerse en el análisis de los datos relativos a

los niveles 28, 29 y 30 a fin de inferir cómo se distribuyen mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones del MAPA.

El nivel que representa mayor proporción de mujeres en 2021 es el 28 y se corresponde con los puestos de **Consejera, Coordinadora Técnica, Directora, Inspectora y Jefa de Área**.



De los tres niveles superiores, el que presenta mayor proporción de mujeres en 2021 es el 28 con un 64,6% de mujeres y un 35,4% de hombres (IPRHM=1,29). Este nivel, que concentra el 17,2% del total de las mujeres frente al 16,2% de los hombres, ha experimentado una paulatina feminización desde 2019 (IPRHM=1,14) fecha en la que se situaba dentro del rango de equilibrio entre los sexos. Al nivel 28 corresponden los puestos

de Consejera, Coordinadora Técnica, Directora, Inspectora y Jefa de Área<sup>24</sup>.

En segundo lugar, con un 62,7% de mujeres y un 37,3% de hombres, se sitúa el nivel 29, donde la presencia de mujeres ha retrocedido en 0,05 centésimas entre 2019 (IPRHM=1,30) y 2021 (IPRHM=1,25). A este nivel corresponden los puestos de Coordinadora, Inspectora y Jefa de División,

<sup>24</sup> Según se detalla en la Relación de Puestos de personal funcionarios del MAPA: <https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia/Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MAPA.html>

Profesora y Subdirectora Adjunta<sup>25</sup>. En el nivel 29 se concentran un 4,9% del total de las mujeres y un 5% del total de los hombres.

Finalmente, en el nivel 30 hay un 53,5% de mujeres y un 46,5% de hombres. A este nivel corresponden los puestos de Directora, Subdirectora General, Vicesecretaria, Vocal Asesora. La tendencia en este nivel ha sido el incremento de la presencia relativa de mujeres desde 2019 (IPRHM=1,01), momento en que se alcanzó la paridad. Como se ha señalado, al nivel 30 pertenecen el 6,6% del total de los funcionarios frente al 4,4% del total de las funcionarias, lo que implica una diferencia de casi 2,2 puntos porcentuales. Esta mayor concentración de hombres que de mujeres en el nivel más alto de la administración, en un Ministerio como el MAPA altamente feminizado, podría responder a una probable mayor antigüedad de los hombres de este escalafón,

quienes habrían podido desarrollar carreras más largas y continuadas que las mujeres, al no tener que hacer frente a las barreras de género sociales y culturales -como la triple jornada, la infravaloración de sus capacidades, o las dificultades para conciliar- que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.

En cualquier caso, es evidente que en el MAPA los puestos pre-directivos y directivos están ocupados mayoritariamente por mujeres, cuyas profesionales han conseguido romper el techo de cristal en mayor medida que en el conjunto de la Administración General del Estado. Aunque la proporción mujeres en el conjunto de la AGE que ocupan puestos en la alta función pública se sitúa dentro del margen de representación equilibrada, es notablemente inferior a la del MAPA, como puede apreciarse en los datos recogidos en la siguiente tabla.

### Comparativa de la distribución por sexo de los niveles 28,29 y 30, MAPA y Administración General del Estado. 2021

Principales indicadores

Niveles	MAPA			AGE		
	Mujeres %	Hombres%	IPRMH	Mujeres %	Hombres %	IPRMH
30	53,5	46,5	1,07	44,2	55,8	0,88
29	62,7	37,3	1,25	41,5	58,5	0,83
28	53,5	46,5	1,29	48,1	51,9	0,96

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

<sup>25</sup> Según se detalla en la Relación de Puestos de personal funcionarios del MAPA: <https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia/Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Relaciones-Puestos-Trabajo/RPT-MAPA.html>

<sup>26</sup> Idem

### Retribuciones medias y brecha salarial

En este epígrafe se recogen los datos disponibles sobre la brecha salarial de género para el conjunto de la AGE y por departamentos ministeriales publicados en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (2021)<sup>27</sup>. Dichos datos están referidos a julio de 2019.

La brecha salarial de género en el ámbito de la AGE se sitúa en el 5,2 %, con un salario medio bruto por hora para los hombres de 18,33 € y de 17,39 € para las mujeres. En el caso del personal funcionario la brecha salarial entre los sexos

alcanza el 8,1%, con un salario medio por hora de 20,06 € para los funcionarios y de 18,43 € para las funcionarias. En el caso del personal laboral, la brecha salarial se reduce considerablemente, ya que las mujeres ganan un 0,6 % más que los hombres, con un sueldo bruto medio por hora de 12,65 € para las mujeres y de 12,72 € para los hombres.

La siguiente tabla muestra los resultados de la brecha salarial de género por departamentos ministeriales para el conjunto de sus plantillas, ordenados de mayor a menor brecha salarial entre los sexos.

#### Brecha salarial de género por departamento ministerial. 2019

Departamentos Ministeriales	Sueldo medio bruto /hora €		Brecha salarial %
	Hombres	Mujeres	
MAEUEC.	22,6	19,6	13,2
MJU.	21,2	18,8	11,4
HACIENDA.	22,4	20,4	8,9
MIR.	18,2	16,6	8,7
MINECO.	18,3	17	7,4
MFO.	19,2	17,8	7,1
MSCBS.	17,4	16,2	7,1
MCIU.	21,6	20,2	6,7
MINCOTUR.	21,7	20,3	6,3
MCD.	17,3	16,4	5,3
MEFP.	18,4	17,4	5,1
MITRAMISS.	16,3	15,8	2,9
MPTFP.	17,6	17,2	1,9
MPRCI.	18,2	18	0,9
MDE.	13,3	13,4	-0,2
MAPA.	20,5	20,6	-0,6
MITECO.	16,8	17,8	-5,6

Fuente: : Elaboración propia a partir de los datos publicados en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (2021).

<sup>27</sup> El III Plan de Igualdad no hace referencia a la metodología de cálculo de la brecha salarial de género y faltan los datos referidos a la brecha salarial de género del personal funcionario por Ministerios, aunque realizan una valoración comparativa sobre la misma.

Para el conjunto de su plantilla el MAPA presenta una brecha negativa a favor de las mujeres del -0,6% quienes percibirían un salario medio bruto por hora de 20,6 € mientras que los hombres obtendrían 20,5 €. Según el III Plan de Igualdad, el MAPA se encuentra entre los Ministerios con menor brecha salarial para su personal funcionario junto al MSCBS y el MITRAMISS<sup>28</sup>. Sin embargo, se sitúa junto al MJU entre los que presenta una mayor brecha salarial de género para su personal laboral, que se sitúa en el 5%.

Las pautas de segregación ocupacional mencionadas en el caso de las mujeres que integran la plantilla de personal laboral, así como la feminización de los grupos y niveles jerárquicos superiores, y del personal de confianza explica en parte los resultados para la brecha salarial presentados en el III Plan de Igualdad.

### Proceso de selección y contratación.

Según se recoge en la Memoria Anual del MAPA (2019 y 2020) en todas las convocatorias de procesos selectivos del personal funcionario se mantiene el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección. En cuanto a la presidencia y secretaría de estos órganos de selección se mantiene el criterio de estricta paridad. Por lo que respecta a las convocatorias de personal laboral temporal, también se cumple el criterio de presencia equilibrada. Hay que señalar que en ninguna de las memorias se proporcionan los datos concretos sobre la



distribución por sexos de los órganos de selección. Tampoco se recogen en estas memorias los datos desagregados por sexo sobre las personas inscritas, presentadas y aprobadas para cada convocatoria, ni los nombramientos de personal funcionario y nuevos contratos laborales desagregados por sexo para cada año.

Todas las convocatorias de empleo público analizadas (años 2017 a 2020), tanto del personal funcionario, como del personal laboral, incluyen convenientemente materias de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los temarios de los procesos selectivos, así como en los cursos selectivos.

<sup>28</sup> En el documento no se proporcionan datos estadísticos que sustenten esta afirmación.



Así mismo, en todas las convocatorias se informa sobre las normas y legislación aplicable en materia de igualdad de género en relación con la función pública, y en todas se incluye la disposición destinada a proteger a las mujeres contra la discriminación por embarazo. Dicha disposición contempla que, en caso de que alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso

selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, se puedan posponer las fases que queden pendientes.

Sin embargo, dichas convocatorias no están redactadas atendiendo al mandato de uso de un lenguaje no sexista, siendo la norma la utilización del masculino genérico, entre otras incorrecciones, tanto en los documentos de las Convocatorias, como en la publicidad de las mismas. Una excepción la encontramos en la denominación de los puestos de trabajo que sí están redactados con lenguaje incluyente tanto en las resoluciones de nombramiento de personal, como en la Relación de Puestos de Trabajo (disponible en el Portal de Transparencia).

Con respecto a la publicidad de la oferta de empleo del MAPA, los folletos redactados a tal fin no hacen uso de lenguaje inclusivo, sin embargo, sí que ofrecen un diseño enfocado a la atracción del talento femenino, con una imagen no sexista e igualitaria. Los trípticos además, identifican entre las ventajas de trabajar en la administración, aquellas que benefician a la consecución de la igualdad entre los sexos y resultan más beneficiosas para las mujeres, especialmente si tenemos en cuenta las condiciones más desfavorables que enfrentan las mujeres en el sector privado. Finalmente, hay que indicar que los folletos informan sobre el número de plazas convocadas y el número de plazas cubiertas en las anteriores convocatorias, pero no proporcionan estos datos desagregados por sexo. Tampoco informan sobre el número de mujeres y hombres presentados a cada convocatoria, como recomienda la LOIEMH.

Finalmente, en relación con los cursos selectivos para el ingreso en los diferentes Cuerpos/Escalas, las memorias de actuación del MAPA informan que durante los años 2019 y 2020 se incluyeron cinco horas lectivas en materia de violencia de género e igualdad entre mujeres y hombres. No se proporciona información, sin embargo, sobre el número total de cursos selectivos realizados, ni el número de participantes desagregados por sexo, ni los contenidos concretos desarrollados.

### Conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad

A pesar del esfuerzo normativo que ha realizado la AGE en los últimos años impulsando medidas que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siguen siendo las mujeres quienes se responsabilizan principalmente de los trabajos de cuidados.

Según el III Plan de Igualdad de la AGE son las mujeres quienes solicitan mayoritariamente los permisos relacionados con la conciliación y el cuidado de menores, tanto retribuidos (58%), como no retribuidos (72%), incluidos los permisos para el cuidado de personas mayores (70%). Este hecho repercute sobre la carrera profesional y retribuciones de las empleadas públicas. La falta de corresponsabilidad y de apoyo para sostener los trabajos de cuidados obstaculizan sus posibilidades de formación y de promoción profesional.

Al mismo tiempo, impacta de forma directa en la retribución que perciben, ya que son ellas quienes trabajan con mayor frecuencia a jornada reducida, o con contratos temporales y también son quienes suelen solicitar las excedencias por cuidado de familiares.



La siguiente tabla muestra la distribución por sexo de los permisos retribuidos y no retribuidos para la conciliación en los años 2019 y 2020 en el MAPA.

El número total de permisos ha descendido en **108 solicitudes** entre 2019 (331) y 2020 (223).

**Permisos retribuidos y no retribuidos para la conciliación por sexo en el MAPA. 2019-2020**

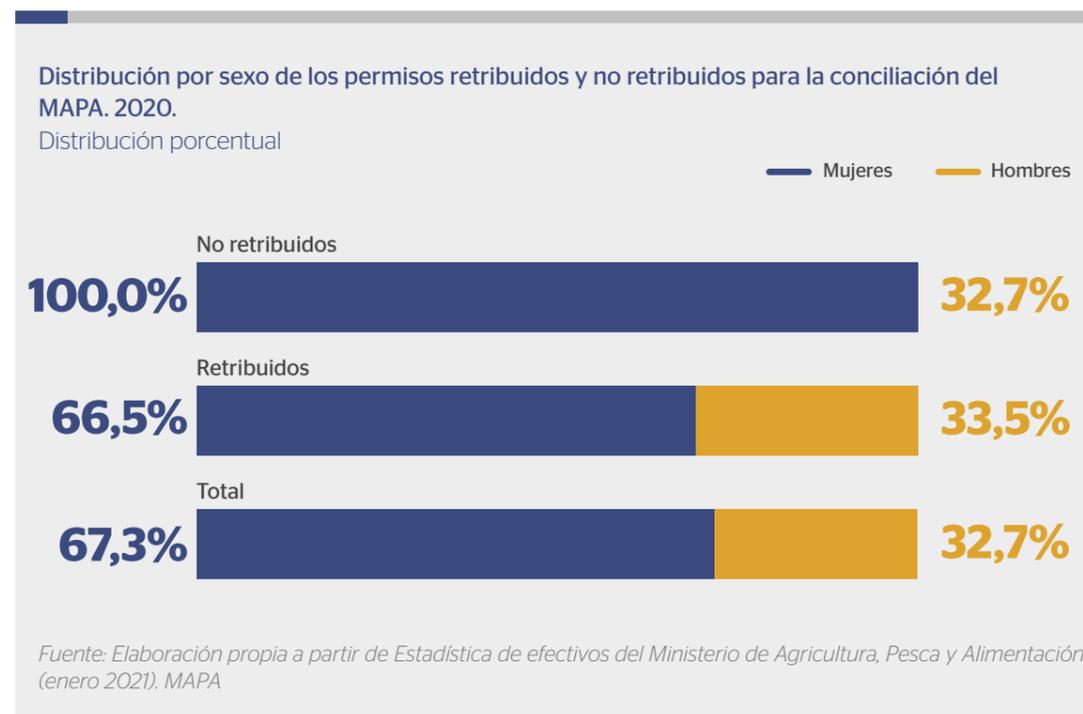
Tipo de Permisos	2019				2020			
	N.º total de permisos	Distribución porcentual	Mujeres %	Hombres %	N.º total de permisos	Distribución porcentual	Mujeres %	Hombres %
Total	331	100,0	68,3	31,7	223	100	67,3	32,7
Retribuidos	267	80,7	66,7	33,3	218	97,8	66,5	33,5
No retribuidos	64	19,3	75	25	5	2,2	100	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de distribución del personal del MAPA (2021).

Como puede observarse, el número total de permisos ha descendido en 108 solicitudes entre 2019 (331) y 2020 (223). A nivel global, hay que señalar que mientras las solicitudes de permisos retribuidos se han incrementado en 17,1 puntos porcentuales entre 2019 (80,7%) y 2020 (97,8%); las solicitudes de permisos no retribuidos han descendido en la misma proporción entre 2019 (19,3%) y 2020 (2,2%). La situación de confina-

miento y la instauración de la modalidad de teletrabajo en la AGE durante la pandemia de la Covid-19 es uno de los factores que podría explicar tal variación.

Por tipo de permisos, del total de permisos retribuidos concedidos en 2020, el 66,5 % fueron solicitados por las empleadas del MAPA y el 33,4% por los empleados.



Con respecto a este tipo de permisos, hay que destacar el incremento entre 2019 y 2020 en la proporción de mujeres que han solicitado permisos relacionados con la flexibilización de la jornada por cuidado de menores u otro familiar. En concreto en 2019 el 83,3% de los permisos de flexibilización horaria para el cuidado de menores fueron solicitados por mujeres, cifra que se elevó al 100% en 2020. En cuanto a los permisos de flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, en 2019 el 80% de las solicitudes correspondió a las empleadas, cifra que se elevó al 83,3% en el 2020.

Por su parte, los permisos no retribuidos fueron solicitados exclusivamente por mujeres en 2020. Son las mujeres las que mayoritariamente han reducido su jornada en 2019 (72,4%) y en 2020 (100%) para encargarse del cuidado de sus hijas e hijos menores de 12 años, así como para cuidar a un familiar grave en los dos años de referencia analizados (100%).

En la siguiente tabla se pueden ver en detalle la distribución por sexo de los permisos incluidos en cada categoría en 2020.

**Licencias y permisos de conciliación y corresponsabilidad por sexo en el MAPA. 2020**

Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Total	Mujeres	Hombres	Índice de Distribución %	
				Mujeres	Hombres
Total	223	150	73	67,3	32,7
<b>Permisos retribuidos</b>					
Permiso por parto	20	20	0	100,0	0,0
Permiso de paternidad	31	0	31	0,0	100,0
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	23	13	10	56,5	43,5
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	2	2	0	100,0	0,0
Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	9	9	0	100,0	0,0
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	3	3	0	100,0	0,0
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	24	24	0	100,0	0,0
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	6	5	1	83,3	16,7
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	1	1	0	100,0	0,0
Ampliación jornada intensiva por hijos, descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento hasta 12 años o personas con discapacidad sin límite de edad	99	68	31	68,7	31,3
<b>Permisos no retribuidos</b>					
Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	3	3	0	100,0	0,0
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	2	2	0	100,0	0,0

Fuente: MAPA.

Además de estos permisos para la conciliación, en las memorias anuales del MAPA se recogen una serie de medidas implementadas por el departamento ministerial con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de su plantilla e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El 1 de abril de 2019 se aprobó la Resolución de la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación, por la que se aprueba el programa de teletrabajo en el departamento y sus organismos autónomos, el teletrabajo se consolidó como un instrumento de organización de la prestación del servicio capaz de incrementar la productividad y de promover la conciliación de la vida personal y laboral.

En las bases de la convocatoria de ayudas sociales de 2019 y 2020 se incluyó una ayuda para el cuidado de menores y guardería, y en la misma línea se encuadran las actividades culturales y de ocio organizadas para hijos e hijas del personal del MAPA durante el período de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y verano.

**Formación en igualdad y habilidades directivas**

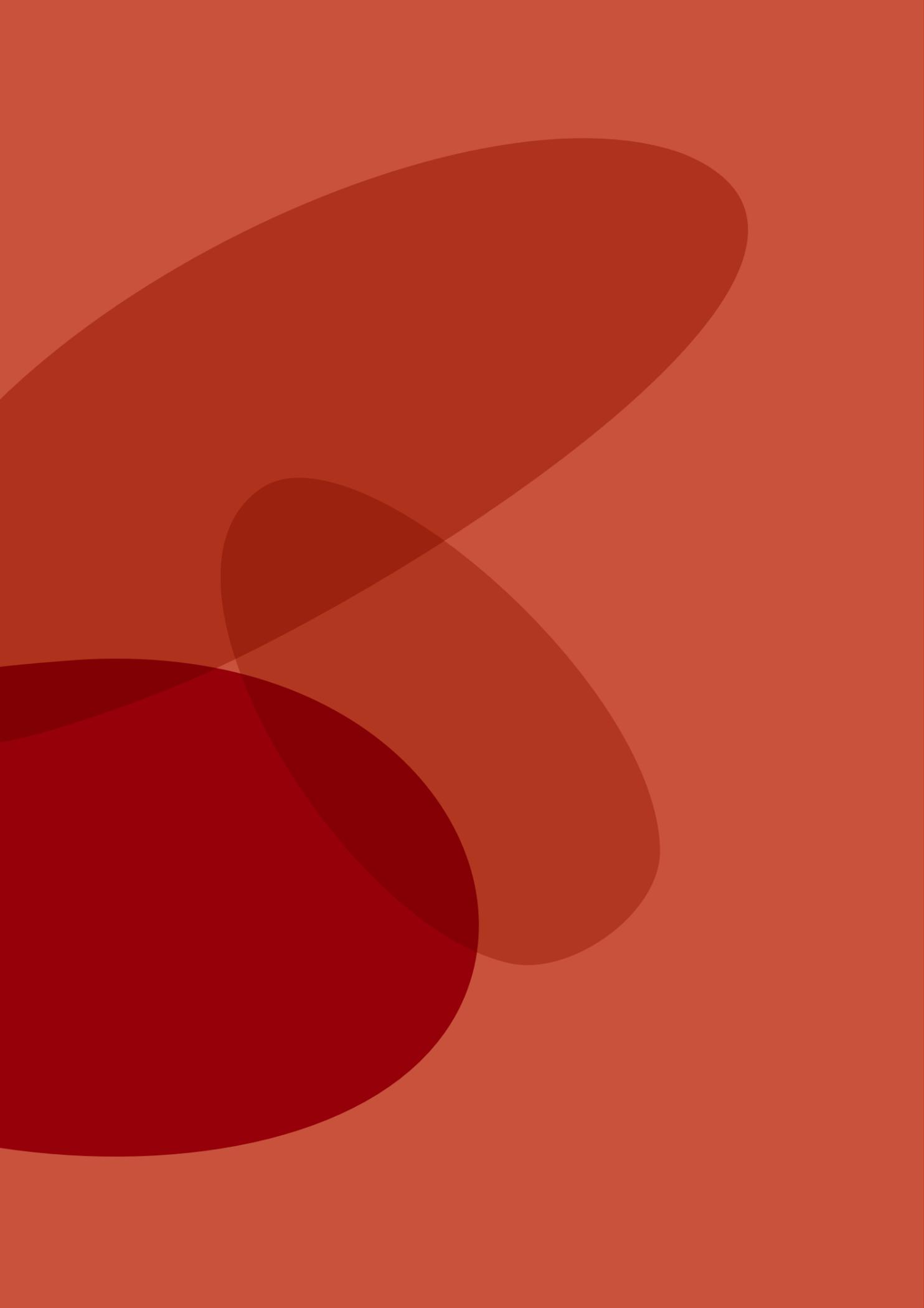
La Memoria Anual del MAPA para los años 2019 y 2020 contiene la siguiente información relativa a los cursos de formación en igualdad de género dirigidos al personal del Ministerio:

- En el marco del Plan de Formación 2019 se impartió un Curso de Habilidades Directivas dirigido exclusivamente a empleadas públicas del Ministerio y sus organismos autónomos, de

nivel pre-directivo, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a este tipo de puestos y contribuir a combatir el techo de cristal. En la memoria de 2019 no se ofrece detalle sobre la modalidad de formación, número de horas, contenidos, ni número de participantes. El Plan de Formación 2020 también incluyó esta formación, en la que participaron 13 empleadas de nivel pre-directivos, que tuvo una duración de 20 horas y se realizó a distancia. No ofrecen información sobre los contenidos impartidos.

- En 2020 se impartió un Curso Básico de Igualdad, con un módulo específico sobre uso no sexista del lenguaje. Sobre esta formación no se ofrece información sobre el número de participantes desagregado por sexo, ni la modalidad de formación, número de horas lectivas, ni los contenidos.





# Conclusiones y recomendaciones

# Conclusiones y recomendaciones

El análisis con perspectiva de género de la plantilla del MAPA ofrece una información muy relevante para avanzar en el estudio de la implementación de principio de la igualdad de género al visibilizar la situación de partida de las mujeres y hombres que trabajan en el Ministerio.

En su conjunto, el MAPA cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres (60/40), con una mayoría de mujeres que no ha dejado de crecer desde 2019.

Posiblemente, entre los factores que han estimulado el mayor acceso de las mujeres al empleo en el sector público en general, y en el MAPA en particular, se encuentran los siguientes:

- **El hecho de que muchas oportunidades de empleo público solo están disponibles para quienes poseen una titulación de nivel superior.**
- **El que las mujeres son en la actualidad mayoría entre la población con estudios universitarios.**
- **El refuerzo en las últimas décadas de los valores y principios de la función pública: igualdad, mérito y capacidad.**
- **El desarrollo de normas y políticas públicas de impulso a la igualdad de género en la Administración Pública, entre otras, los I, II y III Plan de Igualdad en la AGE.**

## El persistente techo de cristal en el personal altos cargos

A pesar de la feminización del Ministerio, un análisis detallado muestra ciertos sesgos que deben corregirse. En concreto, aún persiste la segregación vertical o techo de cristal, que se concreta en la infrarrepresentación de las mujeres entre los altos cargos del Ministerio. Esta situación conlleva una pérdida de talento en un contexto en el que la mayoría de las mujeres del MAPA hace carrera funcional y señala una situación de desigualdad entre los sexos que perjudica a la eficiencia del Ministerio y, por extensión, a toda la sociedad.

Es necesario que los Gobiernos, así como sus líderes y lideresas políticos cumplan con el principio de la representación equilibrada entre los sexos realizando nombramientos que garanticen la igualdad de género en la alta función pública y los órganos superiores de control. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos del sector público es esencial para que las políticas públicas tengan en cuenta la perspectiva de género. También es clave para una prestación de servicios públicos de calidad que responda a las necesidades de toda la población, incluidas las de las mujeres.

El impulso de la igualdad entre los sexos en el sector público contribuye a reforzar la confianza de la ciudadanía en el Gobierno, además de profundizar en su legitimidad y mejorar la democracia. A su vez, sirve de ejemplo para impulsar el principio de igualdad entre los sexos en toda la sociedad.

Aunque en España la legislación, las políticas y los valores de la Administración Pública en su conjunto, tienen disposiciones claras y específicas sobre la igualdad de género, siguen persistiendo las barreras sociales y culturales que frenan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Estas barreras obstaculizan su ascenso a los puestos de máxima responsabilidad, poder, visibilidad, prestigio y remuneración.

Estas barreras pueden ser visibles, por ejemplo, la falta de corresponsabilidad en los cuidados, el déficit de ayuda a la conciliación, o la falta de flexibilidad laboral. También pueden ser barreras invisibles, como los prejuicios o estereotipos de género por los que se atribuye más capacidad de liderazgo y disponibilidad a los hombres que a las mujeres; o barreras inconscientes, por ejemplo, aquellas vinculadas a las menores expectativas de las mujeres sobre sus propias posibilidades, sentimientos de inseguridad o percepción de menor competencia profesional en comparación con sus compañeros<sup>29</sup>. Todas estas barreras se cimientan desde la infancia y a lo largo de toda la vida, a través de la socialización de género mediante la cual interiorizamos los roles y funciones asignados a cada sexo en el seno de la cultura patriarcal.

## Las mujeres de los niveles pre-directivos y directivos del MAPA rompen el techo de cristal

Al mismo tiempo que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de altos cargos del MAPA, los datos analizados evidencian que las funcionarias del Ministerio han logrado romper el techo de cristal y acceder mayoritariamente a los niveles pre-directivos y directivos de la Administración (28-30). En los últimos años las funcionarias del MAPA han ido invirtiendo lentamente la alta masculinización de estas posiciones. Las mujeres también son mayoría entre el personal eventual de confianza de los niveles superiores del MAPA, en una proporción significativamente superior a la del conjunto de la AGE.

Disponer de información ampliada sobre qué tipo de puestos directivos ocupan mujeres y hombres en el MAPA permitiría analizar si los niveles jerárquicos superiores son objeto de segregación horizontal, fenómeno que se conoce como "paredes de cristal". Este concepto se refiere al hecho de que las mujeres directivas suelen ocupar puestos en áreas funcionales de apoyo (como Recursos Humanos, Finanzas o Administración) mientras que los hombres se posicionarían en mayor medida en puestos directivos más estratégicos para la organización.

Siguen persistiendo las barreras sociales y culturales que frenan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres

<sup>29</sup> Nicolson, P (19976). Poder, género y organizaciones: ¿se valora a la mujer en la empresa? Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=239661>

Las funcionarias se concentran en mayor proporción que sus compañeros en el grupo profesional C (ámbito Administrativo/Auxiliar)

En cualquier caso, la mejor posición del MAPA respecto al conjunto de la AGE, en cuanto a la representación de las mujeres en los altos cargos, el personal de confianza y los niveles directivos, podría ser aprovechada para evaluar el impacto de esta mayor presencia de mujeres en la inclusión de la perspectiva de género en la planificación de las políticas públicas. También serviría para identificar buenas prácticas y promover el intercambio de experiencias de liderazgo femenino en la alta función pública con el resto de las Administraciones Públicas.

Dar visibilidad al trabajo de estas profesionales, su modelo de dirección y resultados, así como impulsar programas de mentoría y liderazgo para mujeres en el ámbito de las políticas públicas del MAPA, puede animar a más funcionarias del Ministerio a ocupar puestos con mayores responsabilidades de liderazgo. Además, son medidas eficaces para contribuir a erradicar los prejuicios de género.

### La segregación horizontal: ocupaciones masculinizadas y feminizadas

El análisis de género de los grupos profesionales a los que se adscribe la plantilla ha permitido constatar como ciertas pautas de segregación ocupacional presentes en el conjunto del mercado laboral también encuentran su reflejo en el interior de la plantilla del MAPA. En primer lugar, es destacable que a pesar de la feminización de todos los grupos profesionales del personal funcionario (a excepción del grupo E donde solo se contabiliza un efectivo hombre), las funcionarias se concentran en mayor proporción que sus compañeros en el grupo profesional C (C1/C2). A este grupo C pertenecen los puestos del ámbito Administrativo/Auxiliar que exigen una menor cualificación y conllevan las retribuciones más bajas. Por su parte, los funcionarios se concentran en mayor proporción que sus compañeras en el grupo profesional A (A1/A2) donde se ubican los puestos del ámbito Superior/Técnico que exigen la mayor responsabilidad, requieren la mayor cualificación y por consiguiente derivan en una mayor retribución.

El análisis del personal por sexo y por cuerpos y escalas aporta más detalles sobre la segregación ocupacional de las empleadas del MAPA. En concreto, muestra la sobrerrepresentación de las mismas en los puestos administrativos y de atención al público. Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los cuerpos de las especialidades Jurídica, Económica y Ciencias Sociales y también de Ciencias de la Salud. Todos estos campos de conocimiento están muy feminizados en la educación superior, con una mayor proporción de mujeres que de hombres graduadas en estas disciplinas, quienes han encontrado en el empleo

público su ámbito de desarrollo profesional. Por otro lado, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, reflejando igualmente, la brecha de género que este sector presenta para el conjunto del sistema educativo y por extensión en el mercado laboral.

En cuanto al personal laboral, se trata de un colectivo altamente masculinizado, con una importante brecha de infrarrepresentación de las mujeres quienes se concentran en primer lugar, en los puestos del grupo V del área de gestión y servicios comunes, que son los que exigen menor cualificación y conllevan el menor salario. En segundo lugar, las empleadas personal laboral ocupan los puestos con contratos fuera de convenio, que son los que conllevan menos protecciones laborales. Para solventar la infrarrepresentación de las mujeres en determinadas profesiones como puede ser las relacionadas con las TIC, la LOIEMH establece que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a dichas profesiones. Algunos planes para la igualdad de administraciones autonómicas recogen que las convocatorias de concursos, así como los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna puedan incluir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que estas se encuentren infrarrepresentadas<sup>30</sup>. Para contemplar estos supuestos, la LOIEMH establece que la aprobación de las convocatorias para el acceso al empleo público ha de acompañarse de un informe de impacto

de género que actúa como control preventivo para evitar posibles discriminaciones. El III Plan de Igualdad de la AGE contempla entre sus medidas, la mejora de los procedimientos y coordinación para la adecuada realización de dichos informes de impacto de género. Su objetivo es garantizar la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE, incluidas las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público.

### La conquista de los empleos tradicionalmente masculinos

A pesar de la persistencia de segregación horizontal en el Ministerio, hay que destacar como positivo que en el MAPA las mujeres procedentes de carreras tradicionalmente masculinizadas como Ingeniería Agrícola, Veterinaria o Ingeniería de Montes han podido encontrar un ámbito laboral al que acceder en condiciones de igualdad, objetividad y mérito. Por otro lado, el contexto más favorable del empleo público no elimina en ningún caso los obstáculos que siguen enfrentando las mujeres en el mercado laboral, también las empleadas del MAPA, a la hora de desarrollar sus carreras profesionales.

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado señala que en las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Los



<sup>30</sup> Ruiloba Núñez, J.M. y Navarro González, R. 2020. ¿Administraciones públicas "genderizadas"? Revista Derecho del Estado. 47 (ago. 2020), 343-369. DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n4711>.

Es importante incorporar preguntas sobre cuestiones de género en las encuestas del personal

sesgos de género, las conductas sexistas y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen en la promoción profesional, en la segregación o representación desigual de ocupaciones profesionales o en la división tradicional de los roles de cuidado y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

Una buena práctica en la gestión de personas con perspectiva de género es la recopilación de información sobre la percepción que tiene el personal sobre las cuestiones e iniciativas relacionadas con la igualdad entre los sexos. Es importante incorporar preguntas sobre cuestiones de género en las encuestas del personal que puedan recoger la valoración y aportaciones de la plantilla en este ámbito. El III Plan de Igualdad de la AGE contempla la realización de una encuesta anual sobre Igualdad de Género con el objetivo de conocer la opinión de la plantilla sobre estas cuestiones. Sin embargo, sería una buena práctica instaurar una encuesta anual propia en el MAPA, para analizar de manera más personalizada estos temas, dada la alta feminización del Ministerio. Esta encuesta permitiría identificar las necesidades concretas de las mujeres y los hombres que trabajan en el MAPA, evaluar su motivación y satisfacción con el empleo y la progresión de sus carreras, así como conocer sus expectativas para el futuro.

### Prevención de la discriminación por sexo en el acceso al empleo público

Una de las medidas contempladas por la LOIEMH para prevenir la discriminación por sexo en el acceso al empleo público es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y

órganos de selección, precepto que se cumple en el MAPA tanto para su personal funcionario como el personal laboral. Así mismo, en el MAPA se mantiene el criterio de estricta paridad en cuanto a la presidencia y secretaría de estos órganos de selección.

Visibilizar el cumplimiento de esta medida en la publicidad de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público del MAPA sería una medida sencilla y eficaz para mostrar a la ciudadanía el compromiso del Ministerio con el cumplimiento del mandato que dicta la LOIEMH. Para ello, más allá de la publicación de la composición de los órganos de selección de cada convocatoria y la plasmación del cumplimiento de este precepto en la memoria de actuación del Ministerio, sería recomendable la publicación de las estadísticas de género pertinentes que informen sobre la distribución por sexo de la composición de los tribunales de cada convocatoria.

Así mismo, informar al final de cada proceso selectivo sobre los datos desagregados por sexo de las personas inscritas, presentadas, aprobadas y las que son nombradas personal funcionario u obtienen un contrato laboral, y lo mismo para el caso de las promociones internas, mejoraría el nivel de transparencia del MAPA.

Estas medidas darían cumplimiento al precepto de la LOIEMH que establece que los poderes públicos deben incluir sistemáticamente la variable sexo en la recogida de datos que lleven a cabo, de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y condiciones de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

### Lenguaje igualitario y no sexista: la ejemplaridad de la Administración Pública

La LOIEMH establece como criterio de actuación de todos los poderes públicos la utilización de un lenguaje no sexista. El lenguaje crea imaginarios y configura la realidad. Un lenguaje igualitario y no sexista visibiliza a las mujeres, permite crear referentes femeninos, nombra correctamente a hombres y mujeres, contribuye a romper estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras<sup>31</sup>. El MAPA, como el resto de los organismos de la AGE debe ser ejemplificador en esta materia.

En concreto, en relación con los procesos de selección y contratación, se recomienda la revisión del lenguaje utilizado en la redacción de las convocatorias de empleo público, así como en toda la documentación asociada. Esta incluye la publicidad de dichas convocatorias, ya que, salvo contadas excepciones, se constata la aplicación irregular de un lenguaje no sexista. Sería conveniente el desarrollo de unas normas internas básicas sobre lenguaje administrativo igualitario y no sexista<sup>32</sup> que debería aplicarse no solo en la redacción de las convocatorias de empleo público del MAPA, sino a todas las comunicaciones, tanto internas como externas del Ministerio y documentos administrativos.

<sup>31</sup> Menéndez, M.ª I. (s/f) Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0234.pdf>

<sup>32</sup> Un compendio de guías y manuales sobre el uso no sexista del lenguaje se recoge en el documento elaborado por Guías para el uso no sexista del lenguaje. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista.pdf>

### Igualdad retributiva, más allá de igual salario a igual empleo

Si bien las diferencias salariales entre hombres y mujeres tienden a ser menores en el sector público, ya que los sistemas de remuneración ayudan a evitar las grandes diferencias salariales, éstas siguen existiendo como muestran los datos presentados en el III Plan de Igualdad de la AGE.

En este documento se señala que la persistencia de la brecha salarial de género se debe principalmente a la segregación ocupacional por sexo que sitúa a una mayor proporción de mujeres en ocupaciones con menor remuneración; a las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad; y al mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

En este sentido, los resultados sobre la distribución de las empleadas del MAPA por grupos profesionales y niveles explicarían en parte los datos sobre diferencia salarial publicados en el III Plan de Igualdad. Mientras que para el conjunto del Ministerio se da una brecha negativa a favor de las mujeres de -0,6%, la brecha del personal laboral del MAPA se situaría por encima del 5%. Las pautas de segregación ocupacional horizontal detectadas para el caso del personal laboral, se corresponden con estos resultados, ya que en la

categoría personal laboral, las mujeres ocupan los puestos de menor remuneración. Por otro lado, como hemos indicado, hay una amplia presencia de mujeres en los niveles pre-directivos, directivos y en los puestos de libre designación, que cuentan con las remuneraciones más altas.

En cualquier caso, para realizar un análisis más completo sobre las retribuciones sería conveniente disponer de las diferencias salariales por cuerpos y niveles desagregadas por sexo, tanto medias como medianas; la distribución de la plantilla por sexo por cuartil de salarios y las diferencias de sus complementos salariales.

El III Plan de Igualdad de la AGE contempla el desarrollo de una metodología común para realizar el análisis de la brecha salarial, tomando como modelo el análisis realizado por FEDEA en el trabajo Brechas Salariales de Género en España publicado en 2018<sup>33</sup> y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>34</sup>. Proponen realizar un análisis de la brecha salarial ajustada considerando entre las variables de control el número de hijas e hijos y las personas dependientes a cargo para comprender mejor la situación. La evidencia apunta a que el desigual reparto de cuidados explicaría porqué a pesar de haberse revertido las diferencias en los niveles de formación, las mujeres no logran los mismos resultados que los hombres a la hora de optar a puestos, jornadas, actividades o complementos mejor retribuidos.

<sup>33</sup> Anghel, B., España, B. de, Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. Hacienda pública española, 229(2), 87-119. Disponible en: [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229\\_Art4.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_Art4.pdf)

<sup>34</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

### Sensibilización, capacitación y compromiso con la igualdad

La adopción del enfoque de género en la planificación de las políticas públicas del MAPA, así como en la organización y las condiciones de trabajo, requiere no solo de compromiso por parte del personal, sino de nuevas competencias que deben ser incorporadas mediante procesos de sensibilización y capacitación. La inclusión en el Plan de Formación del MAPA de un catálogo más amplio de formación que incluya estas materias tanto de manera específica, como transversal, contribuiría a incrementar el conocimiento sobre los problemas sistémicos relacionados con la desigualdad entre los sexos, así como las barreras a la igualdad de género. Todo lo cual es un requisito previo para eliminar dichos obstáculos, también dentro de la Administración Pública.

La realización de campañas de concienciación sobre los sesgos y prejuicios de género, la comprensión sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, el conocimiento del marco normativo en materia de igualdad de género y la disposición de métodos, metodologías, herramientas e instrumentos para la igualdad armonizados para el conjunto de la AGE resulta crucial para crear un entorno favorable al diálogo y a la superación de la cultura androcéntrica.

En este sentido, el III Plan de Igualdad incluye un amplio conjunto de acciones en el marco de un

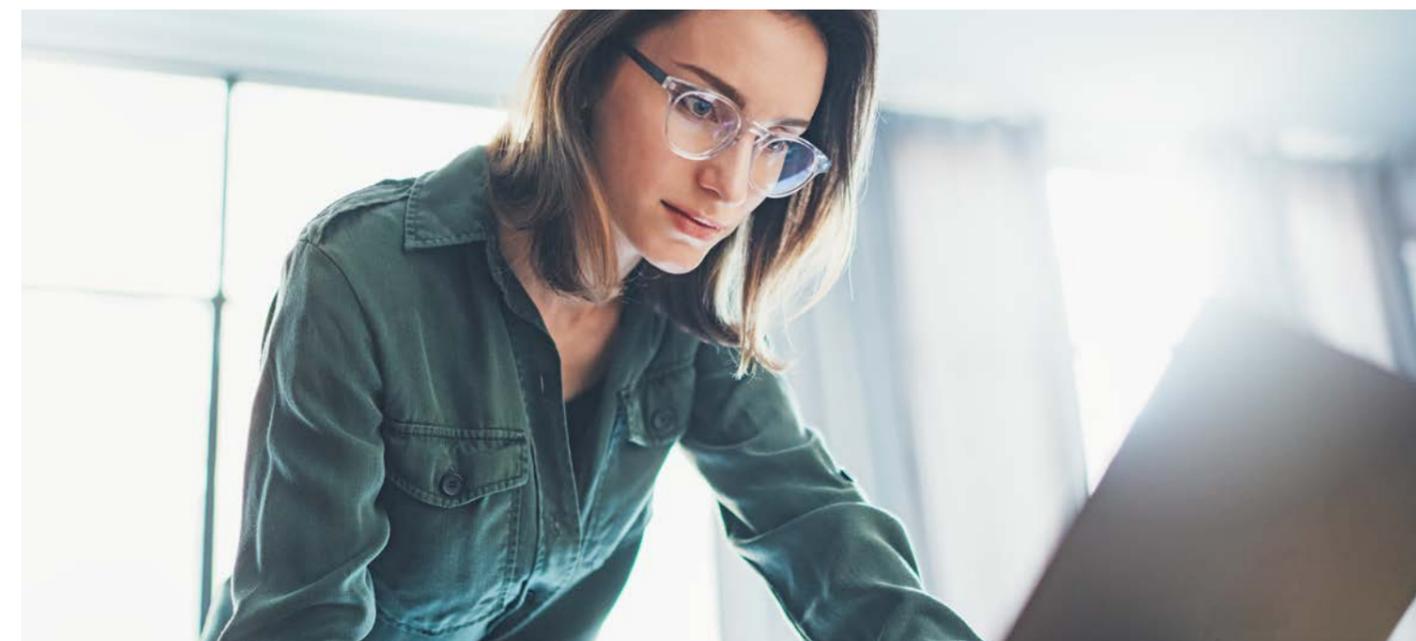
Plan de Formación común para toda la AGE, que contempla contenidos homogéneos y donde destaca el establecimiento progresivo de un currículo básico común de formación en igualdad para todo el personal, así como formación específica para el personal de Recursos Humanos y el personal directivo.

### Mayor disponibilidad de datos desagregados por sexo y estadísticas e indicadores de género

A pesar de que el MAPA actualmente recopila y publica un amplio conjunto de datos desagregados por sexo sobre su personal, sería recomendable que el Ministerio ampliara el actual registro de datos para poder obtener una visión completa de la situación de la plantilla en cuanto a la igualdad entre los sexos.

Los datos actualizados desagregados por sexo son cruciales, no solo para hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar posibles situaciones de segregación horizontal y vertical, sino que a la vez permiten:

- identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la organización;
- analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta;
- detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de las empleadas y empleados.



Una buena práctica por parte del MAPA sería la publicación en su web de un sistema de Indicadores de Igualdad

En concreto, sería recomendable ampliar la información sobre la plantilla con el conjunto de datos definidos en el Anexo: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>35</sup>, por el que se regulan los planes de igualdad, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades del Ministerio.

Se recomienda que la fecha de los datos recopilados guarde concordancia con la de los datos publicados en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BEP-SAP) para permitir posibles comparaciones entre el MAPA y el conjunto de la AGE. Esta información debería publicarse en formatos abiertos y reutilizables atendiendo a lo dispuesto en la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público, modificada por la Ley 18/2015, de 9 de julio<sup>36</sup>.

Aunque el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado contempla entre sus actuaciones la creación de un Índice de Igualdad de Género a partir de la definición de un conjunto de indicadores, una buena práctica por parte del MAPA sería la publicación en su web de un sistema de Indicadores de Igualdad. Este sistema incluiría el cálculo de las estadísticas e indicadores de género pertinentes (Índice de Distribución, Índice de Concentración, IPRHM, Brecha de género, Índice de feminización) a partir del conjunto de datos desagregados por sexo recopilados.

<sup>35</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

<sup>36</sup> Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19814&tn=1&p=20171109>

## Recomendaciones finales

En base a los resultados del presente diagnóstico y al mandato derivado del III Plan de Igualdad de la AGE se realizan las siguientes recomendaciones generales al Ministerio:

- Evaluar periódicamente la aplicación de las LOIEMH así como de las políticas para fomentar la igualdad de género en el MAPA sobre la base de datos e información pertinentes y actualizados, aplicar las correcciones y mejoras necesarias y difundir sus resultados interna y externamente.
- Evaluar el desarrollo de la Unidad de Igualdad en los términos establecidos en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, estableciendo un plan de actuación anual con objetivos e indicadores de consecución y difundir sus resultados interna y externamente.
- Desarrollar un Plan de Actuación para el cumplimiento de las acciones que competen al MAPA en el marco del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, estableciendo indicadores de resultados y difundiendo sus resultados interna y externamente.

Las medidas contempladas en el III Plan de Igualdad de la AGE, cuyos órganos responsables de ejecución son directamente los Ministerios son las siguientes:

### Eje 1: Medidas instrumentales para la transformación organizativa.

1. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegada.
2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado.
3. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento.

### Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación

4. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad.

### Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

5. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.

6. Captación del talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación.

7. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

8. Diseñar acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

9. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.

### Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

10. Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.

### Eje 6: Violencia contra las mujeres

11. Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.



Anexos:  
Tablas de datos 2019,  
2020 y 2021

# Anexos: Tablas de datos 2019, 2020 y 2021

## Plantilla del MAPA por sexo según relación con el servicio. 2019

Relación con el servicio	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.718	100,0	983	735	57,2	42,8	14,4	1,3	1,14	100,0	100,0
Personal Funcionario	1.444	84,1	872	572	60,4	39,6	20,8	1,5	1,21	88,7	77,8
Personal Laboral	248	14,4	96	152	38,7	61,3	-22,6	0,6	0,77	9,8	20,7
Personal Eventual	12	0,7	9	3	75,0	25,0	50,0	3,0	1,50	0,9	0,4
Personal Altos Cargos	14	0,8	6	8	42,9	57,1	-14,2	0,8	0,86	0,6	1,1

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Plantilla del MAPA por sexo según relación con el servicio. 2020

Relación con el servicio	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.749	100,0	1.010	739	57,7	42,3	15,4	1,4	1,15	100,0	100,0
Personal Funcionario	1.458	83,4	890	568	61,0	39,0	22,0	1,6	1,22	88,1	76,9
Personal Laboral	266	15,2	105	161	39,5	60,5	-21,0	0,7	0,79	10,4	21,8
Personal Eventual	12	0,7	9	3	75,0	25,0	50,0	3,0	1,50	0,9	0,4
Personal Altos Cargos	13	0,7	6	7	46,2	53,8	-7,6	0,9	0,92	0,6	0,9

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Plantilla del MAPA por sexo según relación con el servicio. 2021

Relación con el servicio	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.593	100,0	953	640	59,8	40,2	19,6	1,5	1,20	100,0	100,0
Personal Funcionario	1.359	85,3	858	501	63,1	36,9	26,2	1,7	1,26	90,0	78,3
Personal Laboral	209	13,1	82	127	39,2	60,8	-21,6	0,6	0,78	8,6	19,8
Personal Eventual	11	0,7	8	3	72,7	27,3	45,4	2,7	1,45	0,8	0,5
Personal Altos Cargos	14	0,9	5	9	35,7	64,3	-28,6	0,6	0,71	0,5	1,4

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Plantilla del MAPA por sexo y departamentos. 2019

Departamento/Servicio y OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total*	1.704	100,0	977	727	57,3	42,7	14,6	1,3	1,15	100,0	100,0
MINISTRO	34	2,0	24	10	70,6	29,4	41,2	2,4	1,41	2,5	1,4
S. GRAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	610	35,7	375	235	61,5	38,5	23,0	1,6	1,23	38,4	32,3
S. GRAL DE PESCA	175	10,3	109	66	62,3	37,7	24,6	1,7	1,25	11,2	9,1
SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN	531	31,2	272	259	51,2	48,8	2,4	1,1	1,02	27,8	35,6
OO.AA.	354	20,8	197	157	55,6	44,4	11,2	1,3	1,11	20,2	21,6

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA. \*No se incluyen en esta tabla los altos cargos del MAPA (14 personas)

## Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por Departamentos-Ministro. 2019

Ministro	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	34	100,0	24	10	70,6	29,4	41,2	2,4	1,41	100,0	100,0
Personal Funcionario	22	64,7	15	7	68,2	31,8	36,4	2,1	1,36	62,5	70,0
Personal Eventual	12	35,3	9	3	75,0	25,0	50,0	3,0	1,50	37,5	30,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Agricultura y Alimentación. 2019

S. Gral de Agricultura y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	610	100,0	375	235	61,5	38,5	23,0	1,6	1,23	100,0	100,0
Personal Funcionario	562	92,1	356	206	63,3	36,7	26,6	1,7	1,27	94,9	87,7
Personal Eventual	48	7,9	19	29	39,6	60,4	-20,8	0,7	0,79	5,1	12,3

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Pesca. 2019**

S. Gral de Pesca	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %				I. Concentración %		I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres				
Total	175	100,0	109	66	62,3	37,7	24,6	1,7	1,25	100,0	100,0	
Personal Funcionario	170	97,1	107	63	62,9	37,1	25,8	1,7	1,26	98,17	95,45	
Personal Eventual	5	2,9	2	3	40,0	60,0	-20,0	0,7	0,80	1,83	4,55	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. de Agricultura, Pesca y Alimentación. 2019**

Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %				I. Concentración %		I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres				
Total	531	100,0	272	259	51,2	48,8	2,4	1,1	1,02	100,0	100,0	
Personal Funcionario	379	71,4	210	169	55,4	44,6	10,8	1,2	1,11	77,21	65,25	
Personal Eventual	152	28,6	62	90	40,8	59,2	-18,4	0,7	0,82	22,79	34,75	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y departamentos. 2020**

Departamento/Servicio y OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %				I. Concentración %		I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres				
Total	1.736	100,0	1.004	732	57,8	42,2	15,6	1,4	1,16	100,0	100,0	
MINISTRO	34	2,0	25	9	73,5	26,5	47,0	2,8	1,47	2,5	1,2	
S. GRAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	617	35,5	387	230	62,7	37,3	25,4	1,7	1,25	38,5	31,4	
S. GRAL DE PESCA	182	10,5	114	68	62,6	37,4	25,2	1,7	1,25	11,4	9,3	
SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN	551	31,7	279	272	50,6	49,4	1,2	1,0	1,01	27,8	37,2	
OO.AA.	352	20,3	199	153	56,5	43,5	13,0	1,3	1,13	19,8	20,9	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA. \*No se incluyen en esta tabla los altos cargos del MAPA (13 personas)

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por Departamentos-Ministro. 2020**

Ministro	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %				I. Concentración %		I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres				
Total	34	100,0	25	9	73,5	26,5	47,0	2,8	1,47	100,0	100,0	
Personal Funcionario	22	64,7	16	6	72,7	27,3	45,4	2,7	1,45	64,0	66,7	
Personal Eventual	12	35,3	9	3	75,0	25,0	50,0	3,0	1,50	36,0	33,3	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Agricultura y Alimentación. 2020**

S. Gral de Agricultura y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %				I. Concentración %		I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres				
Total	617	100,0	387	230	62,7	37,3	25,4	1,7	1,25	100,0	100,0	
Personal Funcionario	569	92,2	367	202	64,5	35,5	29,0	1,8	1,29	94,8	87,8	
Personal Eventual	48	7,8	20	28	41,7	58,3	-16,6	0,7	0,83	5,2	12,2	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Pesca. 2020**

S. Gral de Pesca	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	182	100,0	114	68	62,6	37,4	25,2	1,7	1,25	100,0	100,0
Personal Funcionario	177	97,3	112	65	63,3	36,7	26,6	1,7	1,27	98,2	95,6
Personal Eventual	5	2,7	2	3	40,0	60,0	-20,0	0,7	0,80	1,8	4,4

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. de Agricultura, Pesca y Alimentación. 2020**

Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	551	100,0	279	272	50,6	49,4	1,2	1,0	1,01	100,0	100,0
Personal Funcionario	375	68,1	207	168	55,2	44,8	10,4	1,2	1,10	74,2	61,8
Personal Eventual	176	31,9	72	104	40,9	59,1	-18,2	0,7	0,82	25,8	38,2

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y departamentos. 2021**

Departamento/Servicio y OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total*	1.579	100,0	948	631	60,0	40,0	20,0	1,5	1,20	100,0	100,0
MINISTRO	32	2,1	23	9	71,9	28,1	43,8	2,6	1,44	2,4	1,4
S. GRAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	528	33,4	345	183	65,3	34,7	30,6	1,9	1,31	36,4	29,0
S. GRAL DE PESCA	190	12,0	119	71	62,6	37,4	25,2	1,7	1,25	12,6	11,3
SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN	507	32,1	270	237	53,3	46,7	6,6	1,1	1,07	28,5	37,6
OO.AA.	322	20,4	191	131	59,3	40,7	18,6	1,5	1,19	20,1	20,8

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA. \*No se incluyen en esta tabla los altos cargos del MAPA (14 personas)

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por Departamentos-Ministro. 2021**

Ministro	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	32	100,0	23	9	71,9	28,1	43,8	2,6	1,44	100,0	100,0
Personal Funcionario	21	65,6	15	6	71,4	28,6	42,8	2,5	1,43	65,2	66,7
Personal Eventual	11	34,4	8	3	72,7	27,3	45,4	2,7	1,45	34,8	33,3

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Agricultura y Alimentación. 2021**

S. Gral de Agricultura y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	528	100,0	345	183	65,3	34,7	30,6	1,9	1,31	100,0	100,0
Personal Funcionario	502	95,1	334	168	66,5	33,5	33,0	2,0	1,33	96,8	91,8
Personal Eventual	26	4,9	11	15	42,3	57,7	-15,4	0,7	0,85	3,2	8,2

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. Gral de Pesca. 2021**

S. Gral de Pesca	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %							I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	190	100,0	119	71	62,6	37,4	25,2	1,7	1,25	100,0	100,0
Personal Funcionario	185	97,4	117	68	63,2	36,8	26,4	1,7	1,26	98,3	95,8
Personal Eventual	5	2,6	2	3	40,0	60,0	-20,0	0,7	0,80	1,7	4,2

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por departamentos-S. de Agricultura, Pesca y Alimentación. 2021**

Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %							I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	507	100,0	270	237	53,3	46,7	6,6	1,1	1,07	100,0	100,0
Personal Funcionario	364	71,8	211	153	58,0	42,0	16,0	1,4	1,16	78,1	64,6
Personal Eventual	143	28,2	59	84	41,3	58,7	-17,4	0,7	0,83	21,9	35,4

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica en los OO.AA. 2019**

OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %							I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	354	100,0	197	157	55,6	44,4	11,2	1,3	1,11	100,0	100,0
Personal Funcionario	311	87,9	184	127	59,2	40,8	18,4	1,4	1,18	93,4	80,9
Personal Eventual	43	12,1	13	30	30,2	69,8	-39,6	0,4	0,60	6,6	19,1

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Agencia de Información y Control Alimentarios, O.A. 2019**

Agencia de Información y Control	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %							I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	66	100,0	25	41	37,9	62,1	-24,2	0,6	0,76	100,0	100,0
Personal Funcionario	61	92,4	22	39	36,1	63,9	-27,8	0,6	0,72	88,0	95,1
Personal Eventual	5	7,6	3	2	60,0	40,0	20,0	1,5	1,20	12,0	4,9

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa). 2019**

Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %							I. Concentración %	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	42	100,0	26	16	61,9	38,1	23,8	1,6	1,24	100,0	100,0
Personal Funcionario	41	97,6	25	16	61,0	39,0	22,0	1,6	1,22	96,2	100,0
Personal Eventual	1	2,4	1	0	100,0	0,0	100,0	NA	2,00	3,8	0,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA). 2019**

Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	246	100,0	146	100	59,3	40,7	18,6	1,5	1,19	100,0	100,0
Personal Funcionario	209	85,0	137	72	65,6	34,4	31,2	1,9	1,31	93,8	72,0
Personal Eventual	37	15,0	9	28	24,3	75,7	-51,4	0,3	0,49	6,2	28,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica en los OO.AA. 2020**

OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	352	100,0	199	153	56,5	43,5	13,0	1,3	1,13	100,0	100,0
Personal Funcionario	315	89,5	188	127	59,7	40,3	19,4	1,5	1,19	94,5	83,0
Personal Eventual	37	10,5	11	26	29,7	70,3	-40,6	0,4	0,59	5,5	17,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Agencia de Información y Control Alimentarios, O.A. 2020**

Agencia de Información y Control	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	63	100,0	27	36	42,9	57,1	-14,2	0,8	0,86	100,0	100,0
Personal Funcionario	58	92,1	24	34	41,4	58,6	-17,2	0,7	0,83	88,9	94,4
Personal Eventual	5	7,9	3	2	60,0	40,0	20,0	1,5	1,20	11,1	5,6

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa). 2020**

Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	41	100,0	25	16	61,0	39,0	22,0	1,6	1,22	100,0	100,0
Personal Funcionario	40	97,6	24	16	60,0	40,0	20,0	1,5	1,20	96,0	100,0
Personal Eventual	1	2,4	1	0	100,0	0,0	100,0	NA	2,00	4,0	0,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA). 2020**

Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	248	100,0	147	101	59,3	40,7	18,6	1,5	1,19	100,0	100,0
Personal Funcionario	217	87,5	140	77	64,5	35,5	29,0	1,8	1,29	95,2	76,2
Personal Eventual	31	12,5	7	24	22,6	77,4	-54,8	0,3	0,45	4,8	23,8

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica en los OO.AA. 2021**

OO.AA	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	322	100,0	191	131	59,3	40,7	18,6	1,5	1,19	100,0	100,0
Personal Funcionario	287	89,1	181	106	63,1	36,9	26,2	1,7	1,26	94,8	80,9
Personal Eventual	35	10,9	10	25	28,6	71,4	-42,8	0,4	0,57	5,2	19,1

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Agencia de Información y Control Alimentarios, O.A. 2021**

Agencia de Información y Control	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	52	100,0	26	26	50,0	50,0	0,0	1,0	1,00	100,0	100,0
Personal Funcionario	48	92,3	24	24	50,0	50,0	0,0	1,0	1,00	92,3	92,3
Personal Eventual	4	7,7	2	2	50,0	50,0	0,0	1,0	1,00	7,7	7,7

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa). 2021**

Entidad Estatal de Seguros Agrarios, O.A. (Enesa)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	39	100,0	24	15	61,5	38,5	23,0	1,6	1,23	100,0	100,0
Personal Funcionario	38	97,4	23	15	60,5	39,5	21,0	1,5	1,21	95,8	100,0
Personal Eventual	1	2,6	1	0	100,0	0,0	100,0	NA	2,00	4,2	0,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo y vinculación jurídica por OO.AA.-Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA). 2021**

Fondo Español de Garantía Agraria, O.A. (FEGA)	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	231	100,0	141	90	61,0	39,0	22,0	1,6	1,22	100,0	100,0
Personal Funcionario	201	87,0	134	67	66,7	33,3	33,4	2,0	1,33	95,0	74,4
Personal Eventual	30	13,0	7	23	23,3	76,7	-53,4	0,3	0,47	5,0	25,6

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo según ubicación geográfica. 2019**

Ubicación geográfica	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.718	100,0	983	735	57,2	42,8	14,4	1,3	1,14	100,0	100,0
Madrid	1.620	94,3	937	683	57,8	42,2	15,6	1,4	1,16	95,3	92,9
Otros destinos	98	5,7	46	52	46,9	53,1	-6,2	0,9	0,94	4,7	7,1

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo según ubicación geográfica. 2020**

Ubicación geográfica	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.749	100,0	1.010	739	57,7	42,3	15,4	1,4	1,15	100,0	100,0
Madrid	1.650	94,3	960	690	58,2	41,8	16,4	1,4	1,16	95,0	93,4
Otros destinos	99	5,7	50	49	50,5	49,5	1,0	1,0	1,01	5,0	6,6

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo según ubicación geográfica. 2021**

Ubicación geográfica	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.593	100,0	953	640	59,8	40,2	19,6	1,5	1,20	100,0	100,0
Madrid	1.509	94,7	907	602	60,1	39,9	20,2	1,5	1,20	95,2	94,1
Otros destinos	84	5,3	46	38	54,8	45,2	9,6	1,2	1,10	4,8	5,9

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Personal funcionario del MAPA por sexo según subgrupos. 2019**

Subgrupos	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres	
Total	1.444	100,0	872	572	60,4	39,6	20,8	1,5	1,21	100,0	100,0	
A1	584	40,4	346	238	59,2	40,8	18,4	1,5	1,18	39,7	41,6	
A2	346	24,0	187	159	54,0	46,0	8,0	1,2	1,08	21,4	27,8	
B	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	
C1	228	15,8	141	87	61,8	38,2	23,6	1,6	1,24	16,2	15,2	
C2	282	19,5	197	85	69,9	30,1	39,8	2,3	1,40	22,6	14,9	
E	4	0,3	1	3	25,0	75,0	-50,0	NA	NA	0,1	0,5	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Personal funcionario del MAPA por sexo según subgrupos. 2021**

Subgrupos	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres	
Total	1.359	100,0	858	501	63,1	36,9	26,2	1,7	1,26	100,0	100,0	
A1	580	42,7	365	215	62,9	37,1	25,8	1,7	1,26	42,5	42,9	
A2	332	24,4	198	134	59,6	40,4	19,2	1,5	1,19	23,1	26,7	
B	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	
C1	213	15,7	131	82	61,5	38,5	23,0	1,6	1,23	15,3	16,4	
C2	233	17,1	164	69	70,4	29,6	40,8	2,4	1,41	19,1	13,8	
E	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,2	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Personal funcionario del MAPA por sexo según subgrupos. 2020**

Subgrupos	Total	Distribución (porcentaje)	I. de Distribución %					I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres	
Total	1.458	100,0	890	568	61,0	39,0	22,0	1,6	1,22	100,0	100,0	
A1	610	41,8	367	243	60,2	39,8	20,4	1,5	1,20	41,2	42,8	
A2	357	24,5	205	152	57,4	42,6	14,8	1,3	1,15	23,0	26,8	
B	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0	
C1	229	15,7	136	93	59,4	40,6	18,8	1,5	1,19	15,3	16,4	
C2	259	17,8	182	77	70,3	29,7	40,6	2,4	1,41	20,4	13,6	
E	3	0,2	0	3	0,0	100,0	-100,0	NA	NA	0,0	0,5	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Personal Funcionario del MAPA por sexo según Cuerpos/Escalas. 2019

Cuerpo/Escala	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.223	100,0	741	482	60,6	39,4	21,2	1,54	1,21	100,0	100,0
C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	166	13,6	118	48	71,1	28,9	42,2	2,46	1,42	15,9	10,0
C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,00	0,00	0,0	0,2
C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	30	2,5	11	19	36,7	63,3	-26,6	0,58	0,73	1,5	3,9
C.NACIONAL VETERINARIO	164	13,4	90	74	54,9	45,1	9,8	1,22	1,10	12,1	15,4
A1 C.SUP. DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	18	1,5	13	5	72,2	27,8	44,4	2,60	1,44	1,8	1,0
C.SUP. SIST. Y TEC.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	39	3,2	9	30	23,1	76,9	-53,8	0,30	0,46	1,2	6,2
E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	22	1,8	11	11	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	1,5	2,3
E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	98	8,0	58	40	59,2	40,8	18,4	1,45	1,18	7,8	8,3
C.GESTION DE LA ADMON. CIVIL DEL ESTADO	55	4,5	26	29	47,3	52,7	-5,4	0,90	0,95	3,5	6,0
C.GESTION DE SIST. E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	38	3,1	18	20	47,4	52,6	-5,2	0,90	0,95	2,4	4,1
A2 E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	13	1,1	9	4	69,2	30,8	38,4	2,25	1,38	1,2	0,8
E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA.. DEL MAPA	96	7,8	52	44	54,2	45,8	8,4	1,18	1,08	7,0	9,1
E.TITULADOS/AS ESC. TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA.. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	3	0,2	3	0	100,0	0,0	100,0	0,00	2,00	0,4	0,0
C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	19	1,6	9	10	47,4	52,6	-5,2	0,90	0,95	1,2	2,1
C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	135	11,0	98	37	72,6	27,4	45,2	2,65	1,45	13,2	7,7
C1 C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INF. DE LA ADMON. DEL ESTADO	26	2,1	9	17	34,6	65,4	-30,8	0,53	0,69	1,2	3,5
E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	18	1,5	13	5	72,2	27,8	44,4	2,60	1,44	1,8	1,0
E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA.. DEL MAPA	13	1,1	7	6	53,8	46,2	7,6	1,17	1,08	0,9	1,2
C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION Y REPARTO	56	4,5	26	30	46,4	53,6	-7,2	0,87	0,93	3,5	6,2
C2 C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	137	11,2	102	35	74,5	25,5	49,0	2,91	1,49	13,8	7,3
E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	76	6,2	59	17	77,6	22,4	55,2	3,47	1,55	8,0	3,5

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Personal Funcionario del MAPA por sexo según Cuerpos/Escalas. 2020

Cuerpo/Escala	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %			
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.226	100,0	749	477	61,1	38,9	22,2	1,57	1,22	100,0	100,0
C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	183	14,9	128	55	69,9	30,1	39,8	2,33	1,40	17,1	11,5
C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,00	0,00	0,0	0,2
C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	31	2,5	11	20	35,5	64,5	-29,0	0,55	0,71	1,5	4,2
C.NACIONAL VETERINARIO	176	14,4	100	76	56,8	43,2	13,6	1,32	1,14	13,4	15,9
A1 C.SUP. DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	17	1,4	12	5	70,6	29,4	41,2	2,40	1,41	1,6	1,0
C.SUP. SIST. Y TEC.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	30	2,4	8	22	26,7	73,3	-46,6	0,36	0,53	1,1	4,6
E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	22	1,8	11	11	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	1,5	2,3
E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	95	7,7	58	37	61,1	38,9	22,2	1,57	1,22	7,7	7,8
C.GESTION DE LA ADMON. CIVIL DEL ESTADO	54	4,4	25	29	46,3	53,7	-7,4	0,86	0,93	3,3	6,1
C.GESTION DE SIST. E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	39	3,2	17	22	43,6	56,4	-12,8	0,77	0,87	2,3	4,6
A2 E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	13	1,1	9	4	69,2	30,8	38,4	2,25	1,38	1,2	0,8
E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA.. DEL MAPA	104	8,5	63	41	60,6	39,4	21,2	1,54	1,21	8,4	8,6
E.TITULADOS/AS ESC. TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA.. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	2	0,2	2	0	100,0	0,0	100,0	0,00	2,00	0,3	0,0
C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	16	1,3	7	9	43,8	56,3	-12,5	0,78	0,88	0,9	1,9
C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	141	11,5	99	42	70,2	29,8	40,4	2,36	1,40	13,2	8,8
C1 C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INF. DE LA ADMON. DEL ESTADO	27	2,2	7	20	25,9	74,1	-48,2	0,35	0,52	0,9	4,2
E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	15	1,2	11	4	73,3	26,7	46,6	2,75	1,47	1,5	0,8
E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA.. DEL MAPA	13	1,1	7	6	53,8	46,2	7,6	1,17	1,08	0,9	1,3
C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION Y REPARTO	47	3,8	25	22	53,2	46,8	6,4	1,14	1,06	3,3	4,6
C2 C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	134	10,9	97	37	72,4	27,6	44,8	2,62	1,45	13,0	7,8
E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	66	5,4	52	14	78,8	21,2	57,6	3,71	1,58	6,9	2,9

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Personal Funcionario del MAPA por sexo según Cuerpos/Escalas. 2021

Cuerpo/Escala	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres	
Total	1.152	100,0	722	430	62,7	37,3	25,4	1,68	1,25	100,0	100,0	
C.INGENIEROS/AS AGRONOMOS DEL ESTADO	175	15,2	123	52	70,3	29,7	40,6	2,37	1,41	17,0	12,1	
C.INGENIEROS/AS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO	1	0,1	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,00	0,00	0,0	0,2	
C.INGENIEROS/AS DE MONTES DEL ESTADO	15	1,3	8	7	53,3	46,7	6,6	1,14	1,07	1,1	1,6	
C.NACIONAL VETERINARIO	175	15,2	102	73	58,3	41,7	16,6	1,40	1,17	14,1	17,0	
A1 C.SUP. DE ADMINISTRADORES/AS CIVILES DEL ESTADO	15	1,3	12	3	80,0	20,0	60,0	4,00	1,60	1,7	0,7	
C.SUP. SIST. Y TEC.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO	28	2,4	8	20	28,6	71,4	-42,8	0,40	0,57	1,1	4,7	
E.TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	21	1,8	12	9	57,1	42,9	14,2	1,33	1,14	1,7	2,1	
E.TECNICOS/AS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	93	8,1	59	34	63,4	36,6	26,8	1,74	1,27	8,2	7,9	
C.GESTION DE LA ADMON. CIVIL DEL ESTADO	50	4,3	26	24	52,0	48,0	4,0	1,08	1,04	3,6	5,6	
C.GESTION DE SIST. E INFORMATICA DE LA ADMON. DEL ESTADO	37	3,2	17	20	45,9	54,1	-8,2	0,85	0,92	2,4	4,7	
A2 E.GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	13	1,1	8	5	61,5	38,5	23,0	1,60	1,23	1,1	1,2	
E.TIT.ESCUELAS TECNICAS GRADO MEDIO OO.AA. DEL MAPA	107	9,3	63	44	58,9	41,1	17,8	1,43	1,18	8,7	10,2	
E.TITULADOS/AS ESC. TECNICAS DE GRADO MEDIO DE OO.AA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	1	0,1	1	0	100,0	0,0	100,0	0,00	2,00	0,1	0,0	
C.EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	11	1,0	5	6	45,5	54,5	-9,0	0,83	0,91	0,7	1,4	
C.GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	135	11,7	97	38	71,9	28,1	43,8	2,55	1,44	13,4	8,8	
C1 C.TECNICOS/AS AUXILIARES DE INF. DE LA ADMON. DEL ESTADO	27	2,3	7	20	25,9	74,1	-48,2	0,35	0,52	1,0	4,7	
E.ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	12	1,0	11	1	91,7	8,3	83,4	11,00	1,83	1,5	0,2	
E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA. DEL MAPA	12	1,0	6	6	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	0,8	1,4	
C.AUXILIARES POSTALES Y DE TELECOMUNICACION Y REPARTO	46	4,0	26	20	56,5	43,5	13,0	1,30	1,13	3,6	4,7	
C2 C.GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	125	10,9	90	35	72,0	28,0	44,0	2,57	1,44	12,5	8,1	
E.AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTONOMOS	53	4,7	41	12	77,4	22,6	54,8	3,42	1,55	5,7	2,8	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Plantilla del MAPA por sexo según Niveles. 2019

Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres	
Total	1.444	100,0	872	572	60,4	39,6	20,8	1,52	1,21	100,0	100,0	
30	75	5,2	38	37	50,7	49,3	1,4	1,03	1,01	4,4	6,5	
29	66	4,6	43	23	65,2	34,8	30,4	1,87	1,30	4,9	4,0	
28	226	15,7	129	97	57,1	42,9	14,2	1,33	1,14	14,8	17,0	
27	7	0,5	2	5	28,6	71,4	-42,8	0,40	0,57	0,2	0,9	
26	396	27,4	235	161	59,3	40,7	18,6	1,46	1,19	26,9	28,1	
25	8	0,6	6	2	75,0	25,0	50,0	3,00	1,50	0,7	0,3	
24	135	9,3	71	64	52,6	47,4	5,2	1,11	1,05	8,1	11,2	
23	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0	
22	163	11,3	99	64	60,7	39,3	21,4	1,55	1,21	11,4	11,2	
20	37	2,5	22	15	59,5	40,5	19,0	1,47	1,19	2,5	2,6	
19	4	0,3	3	1	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,3	0,2	
18	141	9,7	100	41	70,9	29,1	41,8	2,44	1,42	11,5	7,2	
17	51	3,5	33	18	64,7	35,3	29,4	1,83	1,29	3,8	3,1	
16	47	3,3	27	20	57,4	42,6	14,8	1,35	1,15	3,1	3,5	
15	73	5,1	58	15	79,5	20,5	0,0	0,00	1,59	6,7	2,6	
14	13	0,9	5	8	38,5	61,5	-23,0	0,63	0,77	0,6	1,4	
13	2	0,1	1	1	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,1	0,1	

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo según Niveles. 2020**

Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %				I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.458	100,0	890	568	61,0	39,0	22,0	1,57	1,22	100,0	100,0
30	72	4,9	38	34	52,8	47,2	5,6	1,12	1,06	4,3	6,0
29	69	4,7	44	25	63,8	36,2	27,6	1,76	1,28	4,9	4,4
28	231	15,8	140	91	60,6	39,4	21,2	1,54	1,21	15,7	16,0
27	7	0,5	3	4	42,9	57,1	-14,2	0,75	0,86	0,3	0,7
26	403	27,6	239	164	59,3	40,7	18,6	1,46	1,19	26,9	28,9
25	9	0,6	6	3	66,7	33,3	33,4	2,00	1,33	0,7	0,5
24	142	9,7	79	63	55,6	44,4	11,2	1,25	1,11	8,9	11,1
23	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0
22	156	10,7	98	58	62,8	37,2	25,6	1,69	1,26	11,0	10,2
20	61	4,2	34	27	55,7	44,3	11,4	1,26	1,11	3,8	4,8
19	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0
18	131	9,0	91	40	69,5	30,5	39,0	2,28	1,39	10,2	7,0
17	52	3,6	31	21	59,6	40,4	19,2	1,48	1,19	3,5	3,7
16	106	7,3	79	27	74,5	25,5	49,0	2,93	1,49	8,9	4,8
15	3	0,2	3	0	100,0	0,0	0,0	0,00	2,00	0,3	0,0
14	15	1,0	5	10	33,3	66,7	-33,4	0,50	0,67	0,6	1,8
13	1	0,1	0	1	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,2

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Plantilla del MAPA por sexo según Niveles. 2021**

Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %				I. Concentración %				
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
Total	1.359	100,0	858	501	63,1	36,9	26,2	1,71	1,26	100,0	100,0
30	71	5,2	38	33	53,5	46,5	7,0	1,15	1,07	4,4	6,6
29	67	4,9	42	25	62,7	37,3	25,4	1,68	1,25	4,9	5,0
28	229	16,9	148	81	64,6	35,4	29,2	1,83	1,29	17,2	16,2
27	9	0,7	5	4	55,6	44,4	11,2	1,25	1,11	0,6	0,8
26	378	27,8	233	145	61,6	38,4	23,2	1,61	1,23	27,2	28,9
25	7	0,5	5	2	71,4	28,6	42,8	2,50	1,43	0,6	0,4
24	111	8,2	67	44	60,4	39,6	20,8	1,52	1,21	7,8	8,8
23	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0
22	165	12,1	102	63	61,8	38,2	23,6	1,62	1,24	11,9	12,6
20	46	3,4	27	19	58,7	41,3	17,4	1,42	1,17	3,1	3,8
19	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0
18	119	8,8	85	34	71,4	28,6	42,8	2,50	1,43	9,9	6,8
17	49	3,6	31	18	63,3	36,7	26,6	1,72	1,27	3,6	3,6
16	97	7,1	69	28	71,1	28,9	42,2	2,46	1,42	8,0	5,6
15	1	0,1	1	0	100,0	0,0	0,0	0,00	2,00	0,1	0,0
14	10	0,7	5	5	50,0	50,0	0,0	1,00	1,00	0,6	1,0
13	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,0	0,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Personal laboral del MAPA por sexo según Áreas y Grupos. 2019

Áreas funcionales	Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %			
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
	Total	248	99,9	96	152	38,7	61,3	-22,6	0,6	0,77	100,0	100,0
ÁREA FUNCIONAL A1 GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	G1	4	1,6	3	1	75,0	25,0	50,0	NA	1,50	31	0,7
	G2	3	1,2	0	3	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	2,0
	G3	20	8,0	5	15	25,0	75,0	-50,0	0,3	0,50	5,2	9,9
	G4	24	9,7	9	15	37,5	62,5	-25,0	0,6	0,75	9,4	9,9
	G5	86	34,7	42	44	48,8	51,2	-2,4	1,0	0,98	43,8	28,9
ÁREA FUNCIONAL A2 TÉCNICA Y PROFESIONAL	G1	1	0,4	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,7
	G2	5	2,0	1	4	20,0	80,0	-60,0	0,3	0,40	1,0	2,6
	G3	47	19,0	9	38	19,1	80,9	-61,8	0,2	0,38	9,4	25,0
	G4	11	4,4	2	9	18,2	81,8	-63,6	0,2	0,36	2,1	5,9
	G5	15	6,0	3	12	20,0	80,0	-60,0	0,3	0,40	3,1	7,9
ÁREA FUNCIONAL A3 ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	G1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G2	1	0,4	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,7
	G3	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G4	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G5	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
FUERA DE CONVENIO	SC	31	12,5	22	9	71,0	29,0	42,0	2,4	1,42	22,9	5,9

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

## Personal laboral del MAPA por sexo según Áreas y Grupos. 2020

Áreas funcionales	Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %					I. Concentración %			
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres
	Total	266	100,0	105	161	39,5	60,5	-21,0	0,7	0,79	100,0	100,0
ÁREA FUNCIONAL A1 GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	G1	3	1,1	3	0	100,0	0,0	100,0	NA	2,00	2,9	0,0
	G2	3	1,1	0	3	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	1,9
	G3	19	7,1	6	13	31,6	68,4	-36,8	0,5	0,63	5,7	8,1
	G4	23	8,6	8	15	34,8	65,2	-30,4	0,5	0,70	7,6	9,3
	G5	93	35,0	45	48	48,4	51,6	-3,2	0,9	0,97	42,9	29,8
ÁREA FUNCIONAL A2 TÉCNICA Y PROFESIONAL	G1	1	0,4	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,6
	G2	6	2,3	2	4	33,3	66,7	-33,4	0,5	0,67	1,9	2,5
	G3	43	16,2	8	35	18,6	81,4	-62,8	0,2	0,37	7,6	21,7
	G4	11	4,1	2	9	18,2	81,8	-63,6	0,2	0,36	1,9	5,6
	G5	13	4,9	2	11	15,4	84,6	-69,2	0,2	0,31	1,9	6,8
ÁREA FUNCIONAL A3 ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	G1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G2	1	0,4	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,6
	G3	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G4	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G5	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
FUERA DE CONVENIO	SC	50	18,8	29	21	58,0	42,0	16,0	1,4	1,16	27,6	13,0

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Personal laboral del MAPA por sexo según Áreas y Grupos. 2021**

Áreas funcionales	Niveles	Total	Distribución porcentual	I. de Distribución %			I. Concentración %					
				Mujeres	Hombres	Brecha	I. Fem.	IPRMH	Mujeres	Hombres		
	Total	209	100,0	82	127	39,2	60,8	-21,6	0,6	0,78	100,0	100,0
ÁREA FUNCIONAL A1 GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	G1	3	1,4	3	0	100,0	0,0	100,0	NA	2,00	3,7	0,0
	G2	2	1,0	0	2	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	1,6
	G3	14	6,6	4	10	28,6	71,4	-42,8	0,4	0,57	4,9	7,9
	G4	22	10,5	7	15	31,8	68,2	-36,4	0,5	0,64	8,5	11,8
	G5	91	43,5	44	47	48,4	51,6	-3,2	0,9	0,97	53,7	37,0
ÁREA FUNCIONAL A2 TÉCNICA Y PROFESIONAL	G1	1	0,5	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,8
	G2	2	1,0	1	1	50,0	50,0	0,0	1,0	1,00	1,2	0,8
	G3	29	13,9	4	25	13,8	86,2	-72,4	0,2	0,28	4,9	19,7
	G4	10	4,8	1	9	10,0	90,0	-80,0	0,1	0,20	1,2	7,1
	G5	9	4,3	1	8	11,1	88,9	-77,8	0,1	0,22	1,2	6,3
ÁREA FUNCIONAL A3 ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	G1	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G2	1	0,5	0	1	0,0	100,0	-100,0	0,0	0,00	0,0	0,8
	G3	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G4	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
	G5	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,0
FUERA DE CONVENIO	SC	25	12,0	17	8	68,0	32,0	36,0	2,1	1,36	20,7	6,3

Fuente: Estadísticas de distribución del personal del MAPA.

**Licencias y permisos de conciliación y corresponsabilidad por sexo en el MAPA. 2019**

Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Total	Mujeres	Hombres	I. de Distribución %	
				Mujeres	Hombres
Total	331	226	105	68,3	31,7
Permiso por parto	25	25	0	100,0	0,0
Permiso de paternidad.	28	0	28	0,0	100,0
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	20	17	3	85,0	15,0
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	1	1	0	100,0	0,0
Dos horas diarias de permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	0	0	0	0,0	0,0
Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	0	0	0	0,0	0,0
Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	14	14	0	100,0	0,0
Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	0	0	0	0,0	0,0
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	1	1	0	100,0	0,0
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en lo que el hijo reciba atención.	0	0	0	0,0	0,0
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	12	10	2	83,3	16,7
Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	0	0	0	0,0	0,0
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	20	16	4	80,0	20,0
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	1	0	1	0,0	0,0
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	0	0	0	0,0	0,0
Ampliación jornada intensiva por hijos, descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento hasta 12 años o personas con discapacidad sin límite de edad	145	94	51	64,8	35,2
Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	58	42	16	72,4	27,6
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	6	6	0	100,0	0,0
Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	0	0	0	0,0	0,0
PERMISOS NO					
Excedencia por motivo de violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
Traslados por violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
Traslados por razones de salud.	0	0	0	0,0	0,0

Fuente: MAPA.

**Licencias y permisos de conciliación y corresponsabilidad por sexo en el MAPA. 2020**

	Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Total	Mujeres	Hombres	I. de Distribución %	
					Mujeres	Hombres
	Total	223	150	73	67,3	32,7
	Permiso por parto	20	20	0	100,0	0,0
	Permiso de paternidad.	31	0	31	0,0	100,0
	Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	23	13	10	56,5	43,5
	Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	2	2	0	100,0	0,0
	Dos horas diarias de permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	0	0	0	0,0	0,0
	Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	0	0	0	0,0	0,0
	Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	9	9	0	100,0	0,0
	Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	0	0	0	0,0	0,0
PERMISOS	Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	3	3	0	100,0	0,0
	Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en lo que el hijo reciba atención.	0	0	0	0,0	0,0
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	24	24	0	100,0	0,0
	Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	0	0	0	0,0	0,0
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	6	5	1	83,3	16,7
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	0	0	0	0,0	0,0
	Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	1	1	0	100,0	0,0
	Ampliación jornada intensiva por hijos, descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento hasta 12 años o personas con discapacidad sin límite de edad	99	68	31	68,7	31,3
	Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	3	3	0	100,0	0,0
	Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	2	2	0	100,0	0,0
	Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	0	0	0	0,0	0,0
PERMISOS NO	Excedencia por motivo de violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
	Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
	Traslados por violencia de género.	0	0	0	0,0	0,0
	Traslados por razones de salud.	0	0	0	0,0	0,0

Fuente: MAPA.

