

## 4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

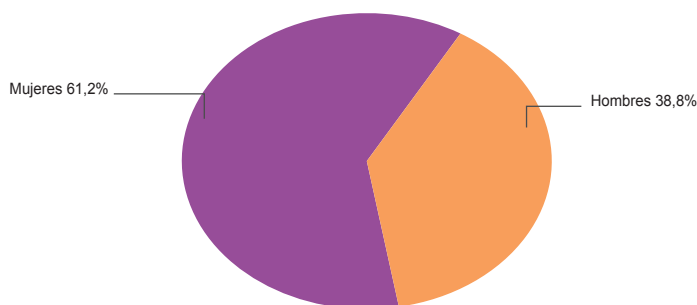
Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma recoge un estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía, según sus diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia. Se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, por un lado el personal alto cargo, y por otro, los niveles superiores del funcionariado, analizándose tanto el grupo A1 en su conjunto, como los niveles 27 al 30, estudiando en estos casos su relación con la edad y descendencia.

En la búsqueda de factores que influyen en la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector público, se ha incorporado este año, como novedad, un análisis de la distribución de retribuciones y permisos del personal de la Administración General, que ayuda a profundizar en el conocimiento de su realidad desde el punto de vista de género.

En términos generales, en 2016 se mantiene la tendencia a la feminización de este colectivo; ya que, si bien el número de efectivos se reduce un 2,1%<sup>1</sup>, ha sido más intensa la disminución de hombres (3%) que de mujeres (1,5%), dando lugar a una mayor brecha de género. Como resultado, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integraban en enero de 2016, 44.117 efectivos —27.014 mujeres y 17.103 hombres—, conformando una distribución por sexo con un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,22).

Gráfico 4.1.

Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2016



1 La reducción de efectivos en Andalucía siguió la tendencia registrada entre el personal de la Administración General del Estado (AGE), cuyo personal disminuyó un 2,7%, por encima de la media andaluza. También en el caso del Estado, la reducción de plantilla afectó más a los hombres, lo que propició un ligero aumento de la presencia femenina; que, en cualquier caso, se mantuvo en valores de equilibrio representativo por sexo (IPRHM=1,04). Por su parte, el personal al servicio de la Administración pública en la Unión Europea aumentó ligeramente en 2015 (0,5%), con más intensidad entre las mujeres, lo que favoreció un acercamiento de la distribución de sexo a valores paritarios (IPRHM=0,94).

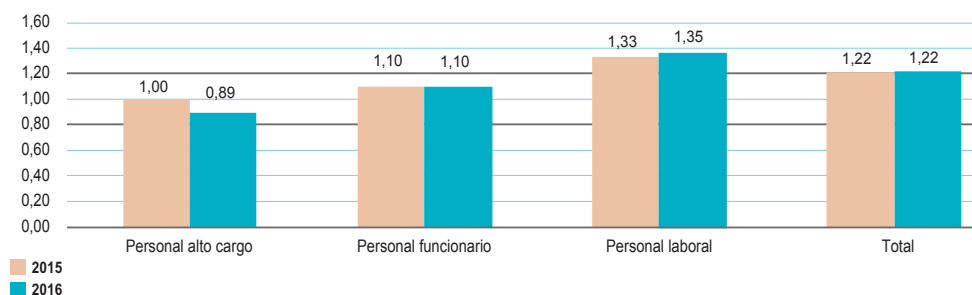
### 4.1.1. Análisis general

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se organiza en tres categorías: el personal laboral, que representa en 2016 el 51,3% de la plantilla, el personal funcionario, que agrupa al 48,2% y el personal alto cargo, que participa con un discreto 0,5% del total.

La elevada presencia de mujeres entre el personal laboral (IPRHM=1,35), muy superior a la existente en la correspondiente categoría de la AGE (IPRHM=0,94), ha explicado tradicionalmente el elevado grado de feminización de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este año, además, esta categoría ha sido decisiva a la hora de explicar el ligero aumento de la brecha de género en el conjunto de la plantilla, mientras que la distribución por sexo entre el funcionariado se ha mantenido prácticamente igual que el año anterior, en valores de equilibrio representativo (IPRHM=1,10), muy similares al existente entre el funcionariado de la AGE (IPRHM=1,06). Finalmente, la presencia femenina entre el personal alto cargo se ha reducido este año, sin comprometer el equilibrio de la representación (IPRHM=0,89).

Gráfico 4.1.1.1.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2015 y 2016



La lectura del cuadro 4.1.1 permite añadir más detalles sobre la representación de mujeres y hombres entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Por una parte, el elevado grado de feminización (IPRHM=1,42) del personal laboral con menores requerimientos formativos (Grupo V) y su peso en el conjunto de la categoría sigue explicando el exceso de presencia de mujeres en la plantilla que está al servicio de la Administración General. A ello también ha continuado contribuyendo, aunque en menor medida, el desequilibrio creciente por sobrerrepresentación femenina de los grupos II (IPRHM=1,48) y III (IPRHM=1,37).

Por otra parte, también puede constatararse entre el funcionariado una mayor presencia de mujeres en los grupos con menores requerimientos formativos para su acceso y en los niveles retributivos inferiores de la carrera administrativa. En cualquier caso, la creciente presencia femenina en los grupos superiores durante los últimos años ha acercado la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad, mientras que en los grupos inferiores persiste un notable protagonismo de mujeres, especialmente en el grupo C2 (IPRHM=1,36).

Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2016

PERSONAL ALTO CARGO			IPRHM	
M	H	Total	2016	2015
100	124	224	0,89	1,00

## PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ Niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/Total	2016	2015
30	71	105									71	105	176	0,8	0,81	0,71
29	31	45									31	45	76	0,4	0,82	0,84
28	363	456						1			363	457	820	3,9	0,89	0,88
27	229	338					1				230	338	568	2,7	0,81	0,83
26	309	458	101	159					1		410	618	1.028	4,8	0,80	0,80
25	1.119	1.294	554	806		3		2			1.673	2.105	3.778	17,8	0,89	0,88
24	104	90	97	111					1		201	202	403	1,9	1,00	1,01
23	246	254	166	249		1	1				413	504	917	4,3	0,90	0,90
22	628	462	109	83	313	219	1	5			1.051	769	1.820	8,6	1,15	1,18
21				3		35					-	38	38	0,2	0,00	0,00
20			51	96	450	497		2			501	595	1.096	5,2	0,91	0,91
19			1	1							1	1	2	0,0	1,00	1,00
18			656	323	1.731	1.144	412	130			2.799	1.597	4.396	20,7	1,27	1,27
17					37	15	28	14			65	29	94	0,4	1,38	1,35
16					542	401	302	296			844	697	1.541	7,3	1,10	1,10
15					1.629	907	27	19			1.656	926	2.582	12,2	1,28	1,28
14							1.329	508		2	1.329	510	1.839	8,7	1,45	1,45
13									1	4	1	4	5	0,0	0,40	0,25
12									38	29	38	29	67	0,3	1,13	1,09
<b>Total</b>	<b>3.100</b>	<b>3.502</b>	<b>1.735</b>	<b>1.831</b>	<b>4.702</b>	<b>3.222</b>	<b>2.101</b>	<b>979</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>11.677</b>	<b>9.569</b>	<b>21.246</b>	<b>100,0</b>	<b>1,10</b>	<b>1,10</b>
	<b>6.602</b>		<b>3.566</b>		<b>7.924</b>		<b>3.080</b>		<b>74</b>		<b>21.246</b>					
<b>IPRHM 2016</b>	<b>0,94</b>		<b>0,97</b>		<b>1,19</b>		<b>1,36</b>		<b>1,05</b>		<b>1,10</b>					
<b>IPRHM 2015</b>	<b>0,96</b>		<b>0,97</b>		<b>1,19</b>		<b>1,36</b>		<b>0,99</b>		<b>1,10</b>					

## PERSONAL LABORAL

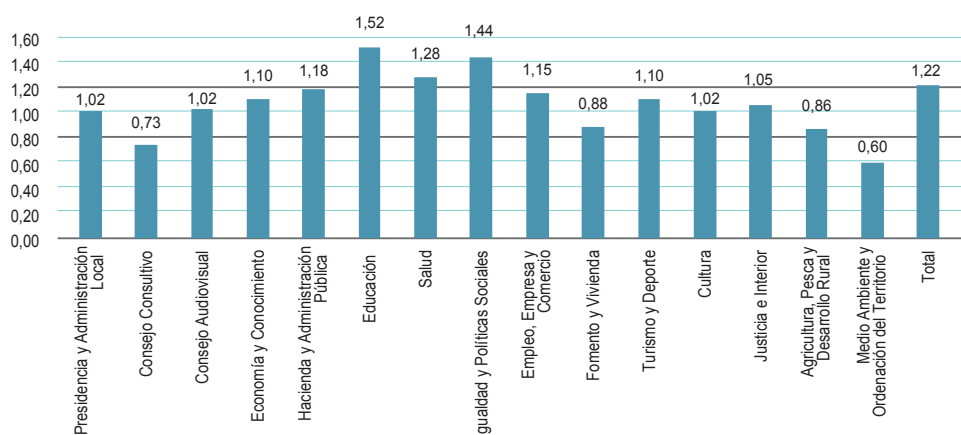
	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2016	2015
I	683	453	1.136	5,0	1,20	1,19
II	1.613	571	2.184	9,6	1,48	1,46
III	3.959	1.835	5.794	25,6	1,37	1,33
IV	1.640	1.502	3.142	13,9	1,04	1,05
V	7.136	2.881	10.017	44,2	1,42	1,42
S/C	206	168	374	1,7		
<b>Total</b>	<b>15.237</b>	<b>7.410</b>	<b>22.647</b>	<b>100,0</b>	<b>1,35</b>	<b>1,33</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (&lt; 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (&gt; 1,20)

Los cambios organizativos derivados de la aplicación del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, elevaron el número de consejerías a trece, mas los Consejos Consultivo y Audiovisual. Estos últimos y cinco consejerías no resultaron afectados por la reestructuración derivada del mencionado decreto<sup>2</sup> y, en todos los casos, la distribución por sexo entre su personal se mantuvo sin cambios apreciables respecto del año anterior, destacando un generalizado equilibrio en la representación, con la excepción de la presencia relativa de mujeres y hombres en el Consejo Consultivo (IPRHM=0,73) y en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,60), ambas muy masculinizadas.

Gráfico 4.1.1.2.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías. Año 2016



Las nuevas consejerías nacidas de los cambios organizativos y competenciales muestran una desigual presencia de mujeres y hombres entre su personal que permiten clasificarlas en dos bloques. Por una parte, el de aquellas que presentan una composición de hombres y mujeres aceptablemente equilibrada, como las Consejerías de la Presidencia y Administración Local, de Economía y Conocimiento, de Empleo, Empresa y Comercio, de Turismo y Deporte y, finalmente, de Cultura. Por otra parte, tres Consejerías, de Educación, de Salud y de Igualdad y Políticas Sociales, donde trabaja el 52,2% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía y que presentan acusados desequilibrios de representación por exceso de presencia de mujeres.

Así pues, la elevada feminización del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se debe, fundamentalmente, a la elevada participación de las mujeres en el desarrollo competencial de las áreas de educación, salud y bienestar social, como reflejo de la tradicional asignación a las mujeres del rol de prestadora de cuidados.

2 Consejerías de Hacienda y Administración Pública, de Fomento y Vivienda, de Justicia e Interior, de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

### 4.1.2. Personal alto cargo

Los cambios organizativos derivados de la reestructuración de las consejerías han provocado una menor presencia de mujeres entre el personal alto cargo respecto del año anterior, si bien la distribución por sexo se mantiene en valores equilibrados (IPRHM=0,89).

En las viceconsejerías y en las secretarías generales técnicas aumenta la participación femenina entre los altos cargos. De modo muy intenso en las viceconsejerías que, por primera vez, muestran una presencia mayoritaria de mujeres dentro de los límites del equilibrio representativo. En las secretarías generales técnicas se localiza en 2016 el único desequilibrio relevante, acentuado respecto del año anterior y que consolida estos puestos de altos cargos como muy feminizados.

En el resto de las adscripciones se registra una reducción de la presencia de mujeres, aunque manteniendo el equilibrio representativo, como ocurre en el Consejo de Gobierno, que cuenta en 2016 con un 42,8% de mujeres y un 57,2% de hombres, dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

**Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2016**

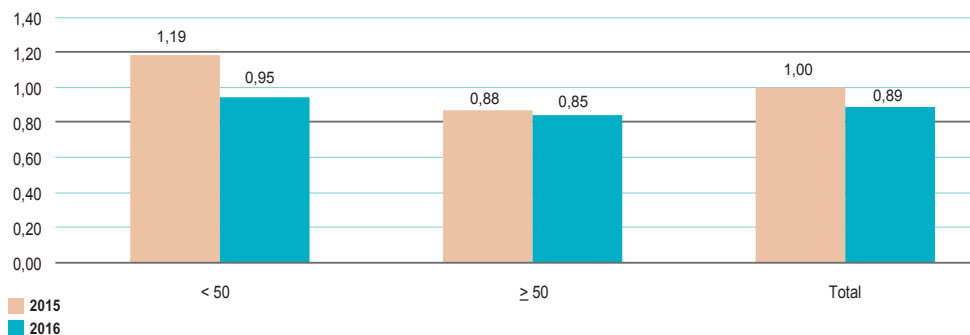
	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2016	2015
Presidencia	1	-	1	2,00	2,00
Consejerías	5	8	13	0,77	0,91
Viceconsejerías	8	6	14	1,14	0,55
Secretaría General	14	18	32	0,88	1,03
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,27
Dirección General y Del. Gobierno	30	40	70	0,86	0,94
Delegaciones Territoriales	23	33	56	0,82	1,10
Otros Altos Cargos	10	15	25	0,80	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>224</b>	<b>0,89</b>	<b>1,00</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

A pesar de la menor presencia de mujeres entre los puestos de alto cargo respecto del año anterior, la distribución por sexo se mantiene en valores de equilibrio en todos los tramos de edad. La reducción de la participación femenina ha sido mayor entre el personal con menos de cincuenta años, lo que acerca la distribución a valores casi paritarios en estas edades. En cualquier caso, el aceptable equilibrio de hombres y mujeres en estos puestos consolida la mayor incorporación de las mujeres a los cargos de máxima responsabilidad en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.1.2.1.

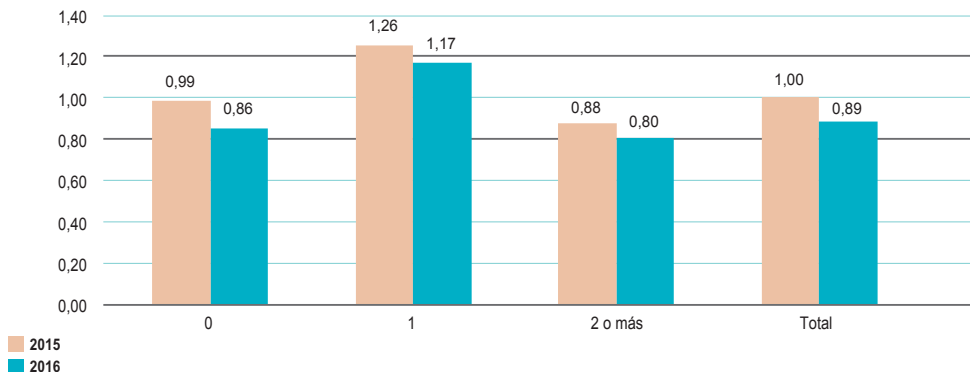
IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2015 y 2016



Al igual que la edad, se viene observando cómo el número de hijos o hijas del personal es un factor cada vez menos limitante para el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo. Los cambios en la composición por sexo de 2016 respecto del año anterior han situado los valores del índice de presencia relativa entre mujeres y hombres dentro del intervalo de equilibrio en todas las circunstancias de descendencia, si bien todavía se mantiene una clara mayoría de hombres cuando existen dos o más descendientes.

Gráfico 4.1.2.2.

IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2015 y 2016



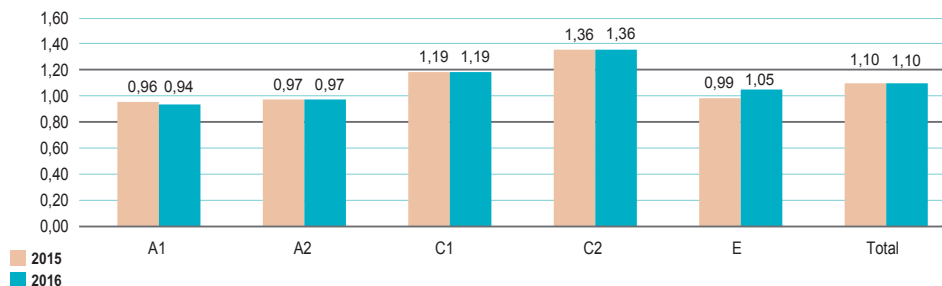
### 4.1.3. Personal funcionario

La feminización del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía se ha basado en los últimos años, fundamentalmente, en el aumento de la presencia de mujeres entre el personal funcionario. En 2016, sin embargo, la distribución de mujeres y hombres en esta categoría se ha mantenido prácticamente estable respecto del año pasado (IPRHM=1,10) y han sido los cambios en la composición por sexo entre el personal laboral los que han motivado que el proceso de feminización del conjunto del personal siga creciendo.

La representación de mujeres y hombres entre el personal funcionario, según los distintos grupos profesionales, tampoco ha registrado cambios relevantes. Se continúa observando una mayor presencia de mujeres en aquellos grupos que requieren un menor nivel de formación para su acceso, destacando la elevada participación femenina en el grupo C2 (IPRHM=1,36). El resto de grupos profesionales sigue mostrando unas composiciones por sexo aceptablemente equilibradas y, excepto en el grupo C1, cercanas a la paridad. Especialmente relevante desde la perspectiva de género resulta el equilibrio representativo existente en el grupo A1<sup>3</sup>. Aunque en 2016 se redujo ligeramente la presencia de mujeres en este grupo, la elevada participación de estas entre la plantilla más joven (el 65,4% del personal menor de treinta y cinco años) asegura una presencia creciente de mujeres en el grupo A1 a medio plazo.

Gráfico 4.1.3.1.

IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2015 y 2016

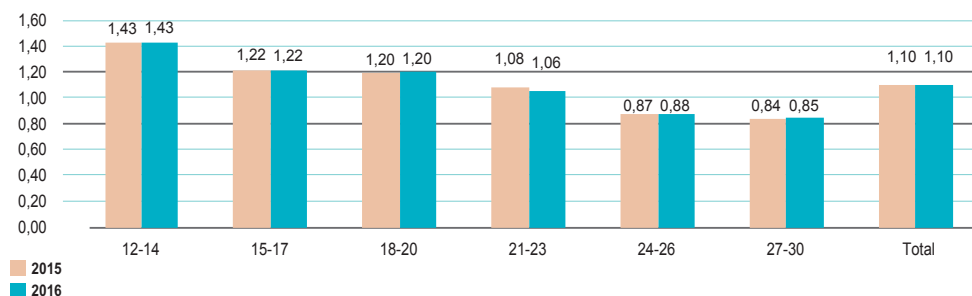


Tampoco han sido significativos los cambios en la distribución por sexo del funcionariado según los distintos niveles administrativos, por lo que se mantiene su mayor rasgo estructural: la presencia de funcionarias aumenta conforme disminuye el nivel retributivo. La máxima expresión de lo anterior es la elevada presencia femenina en los niveles inferiores (las mujeres representan el 71,6% del funcionariado con niveles 12-14) y su menor presencia relativa en los niveles superiores, si bien en los límites del equilibrio representativo.

3 El grupo A1 concentra el 31,1% del funcionariado y es el grupo profesional con mayores exigencias de formación para su acceso y desde el que se cubren, en sus niveles superiores, aquellos puestos con mayor responsabilidad y dedicación.

Gráfico 4.1.3.2.

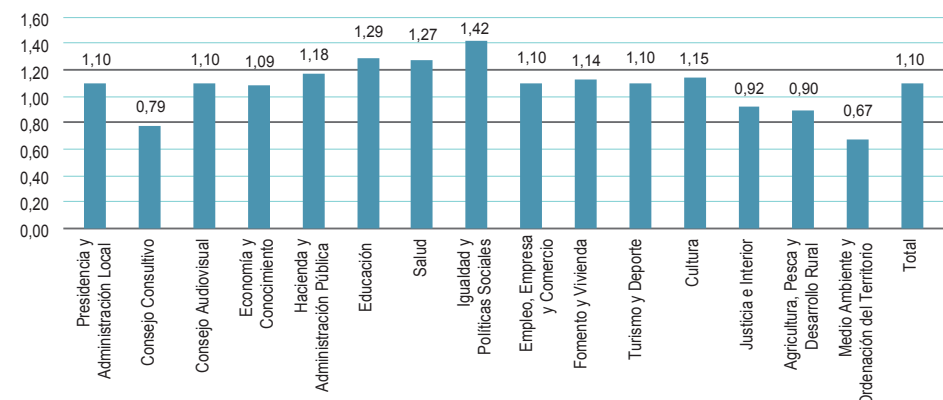
IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2015 y 2016



El análisis de la distribución por sexo del personal funcionario en las distintas consejerías comparte lo analizado para el conjunto de la Administración General. Los Consejos Consultivo y Audiovisual y las cinco consejerías que no se vieron afectadas por el Decreto de la Presidenta 12/2015 mantuvieron prácticamente estable su distribución por sexo respecto del año anterior, generalmente en valores de equilibrio, con la excepción de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio que mantuvo un elevado nivel de masculinidad (IPRHM=0,67). Por su parte, las nuevas Consejerías nacieron con una composición con clara mayoría de mujeres, especialmente desequilibrada en las consejerías de Salud (IPRHM=1,27), de Educación (IPRHM=1,29) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,42), donde trabaja una tercera parte del personal funcionario. Esta circunstancia evidencia una cierta especialización de las funcionarias en áreas relacionadas con la prestación de cuidados.

Gráfico 4.1.3.3.

IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2016





### Personal funcionario de los niveles 27-30

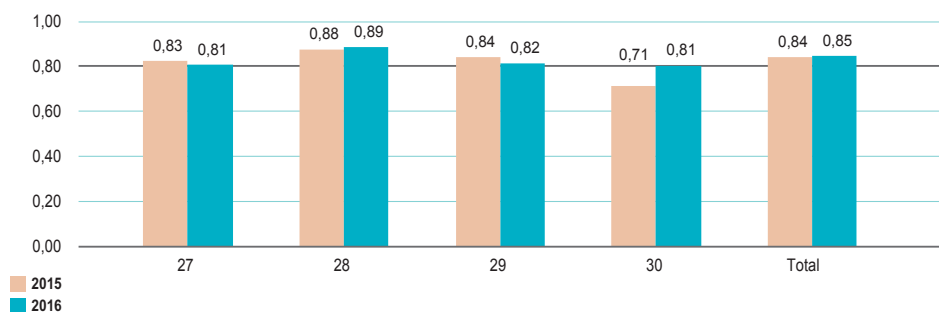
La escasa presencia de mujeres en los niveles retributivos superiores, del 27 al 30, de donde proceden los puestos directivos, tiene especial significado desde la perspectiva de género. Aunque la participación femenina en estos puestos ha ido creciendo gradualmente, también en 2016, consolidando una distribución con equilibrio representativo (IPRHM=0,85), todavía la proporción de mujeres en los niveles 27-30 sigue siendo menor que la que tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,94).

Por tanto, a pesar de que el personal funcionario está compuesto mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,10) y que estas tienen una participación creciente en el grupo A1, todavía se mantienen las resistencias que limitan su participación igualitaria en los puestos de dirección.

Cabe destacar que el aumento de la presencia de mujeres en los niveles superiores de la escala retributiva se ha localizado en 2016, fundamentalmente, en el nivel 30; de modo que, por primera vez, la distribución por sexo se encuentra equilibrada en todos los niveles, dentro de la franja de equilibrio representativo.

Gráfico 4.1.3.4.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2015 y 2016



Tras la reestructuración organizativa de la Junta de Andalucía, la distribución por sexo por secciones presupuestarias en 2016 sigue reflejando el protagonismo generalizado que tienen los hombres en la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación. Únicamente en la Consejería de Cultura y en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales se registra un mayor protagonismo femenino en los puestos de niveles 27-30, especialmente en la última, que presenta una sobrerrepresentación de mujeres.

Sin embargo, son más frecuentes los desequilibrios a favor de una mayor presencia de hombres, y más significativos, por cuanto aparecen en Consejerías que concentran un mayor número de puestos con niveles superiores (Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y Educación). Aun así, el equilibrio en el conjunto de estos niveles queda asegurado por la representación casi paritaria existente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que concentra el 22% del total de los puestos, y la equilibrada distribución registrada en otras (Consejería de Salud, de Economía y Conocimiento, de Empleo, Empresa y Comercio, de Fomento y Vivienda, de Cultura y de Justicia e Interior).

**Cuadro 4.1.3. IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2016**

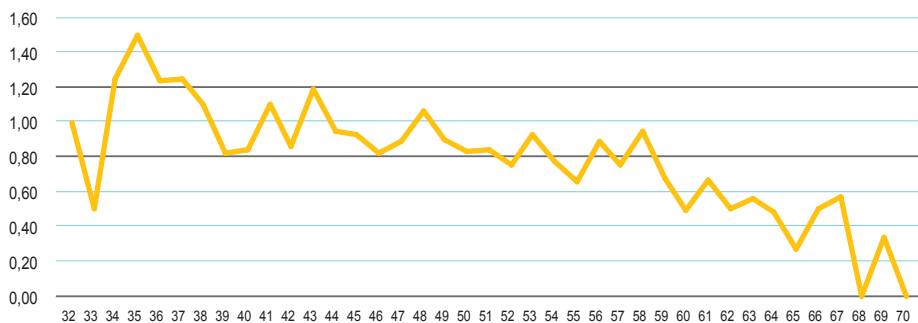
	27	28	29	30	Total
Presidencia y Administración Local	0,52	0,80	1,03	1,07	0,83
Consejo Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
Consejo Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	0,75
Economía y Conocimiento	0,88	0,93	1,00	0,77	0,89
Hacienda y Administración Pública	1,02	1,00	0,52	0,94	0,97
Educación	0,15	0,75	-	0,80	0,65
Salud	0,79	1,08	-	0,48	0,88
Igualdad y Políticas Sociales	1,27	1,33	-	1,09	1,27
Empleo, Empresa y Comercio	0,86	0,75	-	1,00	0,83
Fomento y Vivienda	0,56	1,05	-	1,33	0,84
Turismo y Deporte	0,42	0,87	-	1,50	0,75
Cultura	1,13	0,90	-	2,00	1,05
Justicia e Interior	0,78	0,95	-	0,73	0,87
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,65	0,61	2,00	0,57	0,63
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,68	0,68	0,77	0,42	0,66
<b>Total</b>	<b>0,81</b>	<b>0,89</b>	<b>0,82</b>	<b>0,81</b>	<b>0,85</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de acceder a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado se reflejan en la menor presencia de estas cuanto más aumenta la edad del personal. La edad media de los hombres que ocupan los niveles retributivos superiores (51,3 años) sigue siendo en 2016 mayor que la de las mujeres (48,8), como reflejo de una distribución equilibrada en las edades más tempranas y altamente masculinizada entre el personal de más edad, en un contexto donde el 56% del personal de estos niveles supera los cincuenta años.

**Gráfico 4.1.3.5.**

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2016

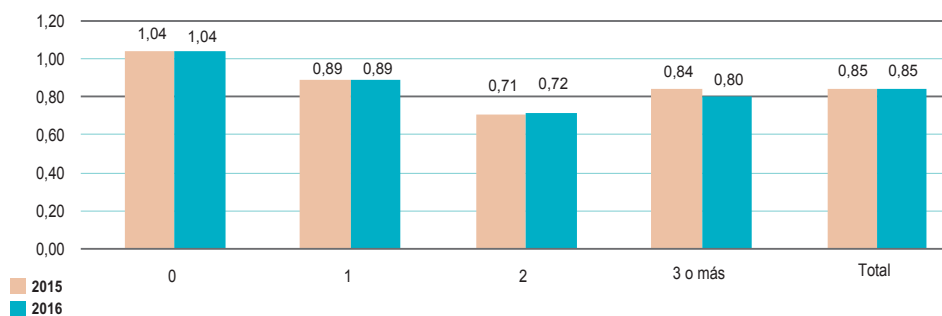


El desempeño de puestos de trabajo que exigen una mayor dedicación supone, en líneas generales, una limitación importante para conciliar la vida familiar y laboral, que sigue afectando con mayor intensidad a las mujeres. Cuando el desarrollo del puesto no requiere más dedicación, la presencia de descendencia en la familia, y su número, cada vez afecta en menor grado a la participación de las mujeres, como ocurre en el conjunto del grupo A1.

Sin embargo, entre el personal que cubre los puestos de los niveles superiores todavía se observa que la existencia de hijos o hijas, y su número, limitan la presencia femenina en estos cargos. La representación de mujeres y hombres en 2016 no difiere sustancialmente de la del año anterior, caracterizada por una composición prácticamente paritaria en ausencia de descendencia y un claro protagonismo masculino en las demás situaciones, especialmente a partir del segundo descendiente.

Gráfico 4.1.3.6.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2015 y 2016



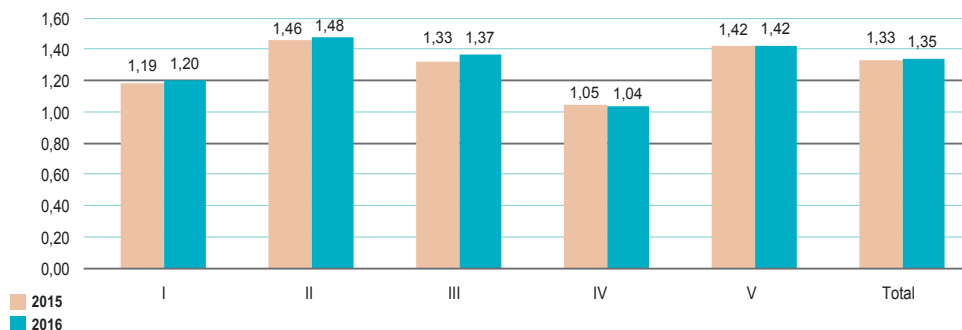
#### 4.1.4. Personal laboral

El aumento de la representación de las mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía se ha debido, fundamentalmente, al crecimiento de la presencia femenina en la categoría de laborales, que ya estaba altamente feminizada, de modo que las mujeres representan en 2016 el 67,3% de este colectivo.

El crecimiento de la presencia de mujeres ha sido prácticamente generalizado en todos los grupos profesionales, acentuando los desequilibrios preexistentes. Únicamente se mantiene una distribución equilibrada en el grupo IV y en el resto destaca la amplia participación femenina en el grupo V, que concentra más del 44% del personal laboral. Así pues, al igual que en el funcionariado, las mujeres se localizan preferentemente en los puestos de menor responsabilidad dentro de la categoría de laborales.

Gráfico 4.1.4.1.

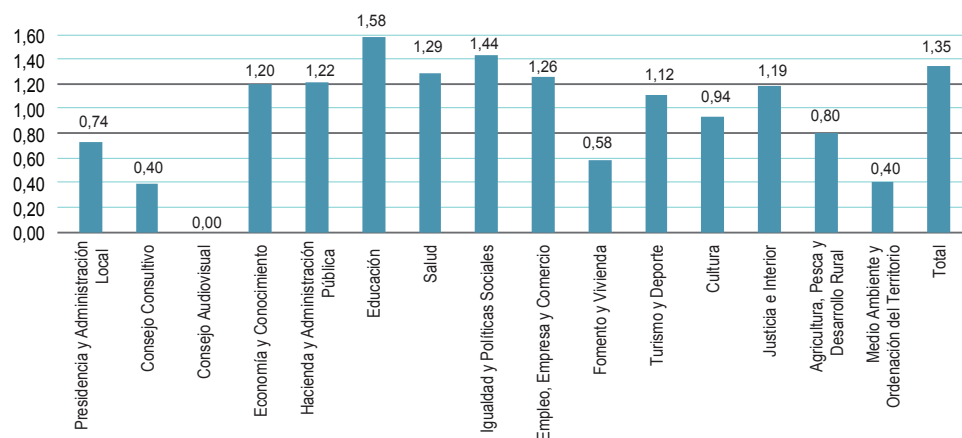
IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2015 y 2016



La presencia de mujeres y hombres entre el personal laboral según consejerías también reproduce los condicionantes tradicionales de género que asocian a las mujeres el desempeño de tareas de cuidados. Así lo manifiesta la mayor participación femenina en las Consejerías de Educación, de Igualdad y Políticas Sociales y de Salud, que juntas concentran el 71,4% del personal laboral. Los desequilibrios más relevantes por sobrerrepresentación masculina continúan localizados en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en la de Fomento y Vivienda.

Gráfico 4.1.4.2.

IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2016



#### 4.1.5. Análisis de retribuciones

El análisis de la representación de hombres y mujeres en la Administración Pública permite diagnosticar una parte de la realidad de la Administración e identificar algunos de los retos que quedan todavía pendientes para lograr la igualdad laboral en el ámbito de empleo público en particular y del mercado de trabajo en su conjunto.

Para seguir profundizando en este conocimiento e identificar los aspectos en los que se deben focalizar los esfuerzos para superar las desigualdades laborales, se presenta por primera vez el análisis de las retribuciones recibidas y de los permisos solicitados por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2015. Así lo recomiendan diversos organismos internacionales, entre los que destaca la OCDE, cuando afirman que deben “desarrollarse mediciones exhaustivas y orientadas a las causas específicas para hacer frente a cualquier brecha salarial de género en el sector público y la segregación ocupacional horizontal”<sup>4</sup>.

El estudio de las retribuciones permite analizar si existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres como empleados públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, como sucede en otros entornos laborales en España, Europa y también en ámbitos internacionales. A estas diferencias se las conoce como brecha salarial de género. Una brecha de género es la distancia existente entre mujeres y hombres —debido a su posición social de género— en el acceso, disfrute, participación y control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales<sup>5</sup>.

La brecha salarial de género está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos que van más allá de la premisa igual pago por igual trabajo. Es un indicador de las desigualdades laborales de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto a las mujeres y que, en el caso de la Administración pública que cuenta con sistemas de acceso y promoción a la función pública más reglados y objetivos, suele ser producto de la discriminación indirecta, no tanto de la directa<sup>6</sup>.

4 OCDE. 2016. 2015 OECD Recommendation of the Council on gender equality in public life. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>

5 Instituto de la Mujer. 2011. Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/metodología/docs/0007-guiaFuentesEst.pdf>

6 **Discriminación directa:** ocurre cuando se trata a una persona de manera menos favorable por razón de sexo, género, edad, nacionalidad, raza, origen étnico, religión o creencias, salud, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, que a otra persona que esté, haya estado o pudiera estar en una situación comparable. Tratar a una mujer de manera menos favorable por su embarazo o permiso de maternidad es una discriminación directa contra las mujeres.

**Discriminación indirecta:** ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. El concepto se centra en el resultado de una norma o práctica y tiene en cuenta la realidad social cotidiana. La discriminación indirecta se produce cuando una ley, la política o el programa no parecen discriminatorios, pero tiene efectos discriminatorios en su aplicación. Puede ocurrir, por ejemplo, cuando las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres con respecto al disfrute de una oportunidad o beneficio particular debido a las desigualdades preexistentes. La aplicación de una ley neutra en cuanto al género puede perpetuar la desigualdad existente en el lugar o agravarla.

Fuente: Instituto Europeo de Igualdad de Género. Gender Equality Glossary and Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>. Referenciado en *European Commission. 2010. EU Gender Equality Law: Update 2010. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.*

En este sentido, según el Estatuto del Empleado Público, normativa de referencia para el personal al servicio de las administraciones públicas, las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos, son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias del personal funcionario se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa; b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el mismo; c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos; d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías e incrementos retributivos.

Por tanto, en el marco de las administraciones públicas es la normativa de diverso rango la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben. Las desigualdades que puedan existir en los resultados del análisis son debidas a otros factores jurídicos, económicos, sociales y culturales vinculados a la existencia de las desigualdades de género como fenómeno que atraviesa todas las organizaciones e instituciones sociales, incluyendo la Administración Pública.

Según Eurostat, la brecha salarial de género<sup>7</sup> para España en el año 2014, fue del 18,8%, diferenciándose el sector público donde se cifraba en 14,7% frente al 21,8% del sector privado. Ello en un contexto en el que, según el Banco de España, el salario medio en el sector público es más elevado que en el sector privado y la brecha entre los salarios más altos y los más bajos es menor en el sector público que en el privado, tal y como también acontece en otros países<sup>8</sup>.

En este análisis, para el cálculo de la brecha de retribuciones se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día por persona. Posteriormente, se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los permisos citados a continuación, de modo que únicamente se contempla el personal que no ha disfrutado de días de permiso y por tanto, no ha tenido merma en sus retribuciones por este concepto.

7 Brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora.

8 Banco de España. 2015. "Diferencias salariales entre los sectores público y privado en España", en Boletín económico, febrero 2015, pp. 19.

Los permisos que han dado lugar a la exclusión del cálculo de las retribuciones son: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad o paternidad.

Como se viene observando en los informes de evaluación de impacto de género del presupuesto de los últimos años, la composición del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía desde la perspectiva de género se caracteriza por un alto grado de feminización (IPRHM=1,22) y la existencia de una distribución, tanto vertical, que presenta a la mayoría de las mujeres en los niveles o grupos inferiores, con peores condiciones laborales, como horizontal, en aquellas profesiones administrativas y de cuidados a los demás, menos valoradas y peor remuneradas.

En la Administración de la Junta de Andalucía se observan diferencias en la brecha de género cuando se consideran diferentes variables, como la categoría laboral, los grupos profesionales, la edad o el número de descendientes que tienen hombres y mujeres.

**Cuadro 4.1.5. Ingresos por día del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015**

Ingresos día (media €)	Brecha	IPRHM	Personal (%/AGJA)
Personal alto cargo	-0,8	0,89	0,5
Personal funcionario	12,1	1,10	48,2
Personal laboral	4,6	1,35	51,3
<b>Análisis por Edad</b>			
< 35	10,8	1,42	2,0
35-44	13,1	1,20	17,4
45-54	14,2	1,26	43,7
≥ 55	16,2	1,19	36,9
<b>Análisis por Descendientes</b>			
0	9,5	1,27	32,3
1	14,0	1,24	21,1
2 o más	18,1	1,19	46,6

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Por categorías laborales, la desagregación de la brecha de retribuciones corregida muestra que el personal alto cargo registró la menor diferencia de ingresos entre mujeres y hombres, llegando a ser las mujeres quienes tienen sueldos ligeramente más elevados.

La diferencia fundamental se encuentra entre el personal funcionario donde, en conjunto, los hombres cobran un 12,1% más que las mujeres. Dentro del personal funcionario, la brecha salarial de género es mayor en el grupo A2, que presenta una diferencia del 8,5% frente a la brecha del 4,1% del grupo E, la del 3,3% del grupo A1, o la brecha del 2,1% del grupo C1. La menor brecha salarial de todos los grupos corresponde al 1,4% del grupo C2.

Finalmente, el personal laboral, que es la categoría profesional más numerosa con el 51,3% del personal de la Administración General, presenta una brecha salarial de género más reducida, cifrándose en el 4,6%. Entre este personal, la brecha retributiva más destacada corresponde al grupo III, con algo más del 10%.

Cabe destacar que las dos variables que afectan significativamente a la brecha salarial de género son la edad y la descendencia. Por un lado, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres del conjunto de la Administración General crece con la edad del personal, alcanzando su máximo entre los efectivos mayores de cincuenta y cinco años, donde los hombres ganan un 16,2% más que las mujeres sobrepasando la brecha media de toda la Administración General.

También se observa una relación positiva entre la brecha retributiva de género y el número de hijos o hijas, de modo que en ausencia de descendientes se registra una diferencia de ingresos entre hombres y mujeres (ganando más los hombres) del 9,5% y la brecha va creciendo a medida que aumenta el número de descendientes, siendo un 14% cuando se tiene un descendiente, y del 18,1 ante dos o más descendientes. Esta última brecha es la más alta observada en todos los datos analizados de la Administración General de la Junta de Andalucía, apuntando a la conciliación de la vida familiar y laboral y al cuidado de menores como uno de los factores más significativos en la desigualdad salarial de las mujeres.

Teniendo en cuenta el análisis de representación de hombres y mujeres en la Administración de la Junta de Andalucía se puede plantear una serie de hipótesis que explicarían la existencia de la brecha salarial de género.

En primer lugar, la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores tiene como consecuencia diferencias de salario base, que son más bajos en la escala retributiva, tanto entre el personal funcionario como el personal laboral. Entre el personal funcionario, el nivel 12-13 es el que mayor feminización presenta y dentro del personal laboral, el grupo V, el más numeroso con el 44% de laborales, presenta un índice de presencia relativa de hombres y mujeres del 1,42. También influye significativamente que estos puestos tienen retribuciones con menos complementos asociados, de destino, productividad, etc. lo que marca grandes distancias salariales con las retribuciones de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación horaria que tienen más complementos asociados.

La categoría laboral con la presencia relativa de mujeres y hombres más igualitaria en la Administración General, la del personal alto cargo, prácticamente paritaria y con menor segregación horizontal, es la que observa una brecha salarial de género menor y de signo invertido. Las retribuciones de las mujeres alto cargo son superiores a las de los hombres.

En tercer lugar, aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres en la Administración General, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también pueden ser menores y repercutir en la brecha de género.



Finalmente, ya se ha apuntado que la variable que afecta significativamente a las retribuciones es el número de descendientes por lo que la responsabilidad de conciliar la vida familiar y laboral, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres<sup>9</sup>, puede tener mucha influencia en la configuración de la carrera profesional y los tipos de puestos por los que optan las mujeres con hijos e hijas en edad dependiente.

Como consecuencia de estos factores, las mujeres reciben unas retribuciones menores, en conjunto, que los hombres. Como ya se ha observado, ello tiene su explicación en la discriminación indirecta; es decir, en el resultado del conjunto de prácticas y dinámicas sociales aparentemente neutras que afecta a las mujeres en su carrera laboral, posicionándolas en una situación de desigualdad, dado que el principio de remuneración en la Administración Pública está regulado por ley, existiendo así mismo convenios colectivos para regular las retribuciones de algunos colectivos.

#### 4.1.6. Análisis de permisos

Para seguir ampliando la línea de conocimiento sobre los factores que condicionan la igualdad de género en la Administración Pública andaluza, entre los que se perfila la conciliación como tema central a observar, en el siguiente apartado se hace una primera aproximación al estudio de los permisos que toman las y los empleados públicos de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Los permisos que se analizan en esta sección son las “situaciones de incapacidad laboral transitoria” (IT), las “reducciones de jornada” (RJ), los “permisos no retribuidos” (PNR) y los “permisos por maternidad o paternidad” (Mat/Pat). El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, analizándolas según diferentes variables, como la categoría laboral, los niveles administrativos, la edad y el número de descendientes, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y su promoción laboral, con vistas a extraer unas conclusiones preliminares.

Para expresar si las mujeres disfrutaban de más o menos días de permiso que los hombres, se relativizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De esta manera, si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa

9 Así se ha observado en el reciente estudio “Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” realizado en 2016 por el Consejo General del Poder Judicial en colaboración con la Universidad de Zaragoza. Esta investigación sobre las sentencias de los tribunales llama la atención para evitar que las medidas de conciliación tengan un efecto contrario al que se pretende con la Ley Orgánica, pues la práctica está demostrando que finalmente la mayoría de las licencias y permisos de conciliación están siendo ejercitados por mujeres, cuando en realidad se conciben como herramientas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, ya que a través de la aplicación y ejercicio de los derechos de conciliación y particularmente de la llamada *corresponsabilidad*, se busca superar el fenómeno del techo de cristal. Por ello, desde la Presidencia de la Comisión de Igualdad del CGPJ se ha propuesto que el ejercicio de estos derechos sea tenido en cuenta como mérito en los concursos de oposición que convoca el Consejo General del Poder Judicial, evitando que la aparente neutralidad de las normas produzca efectos discriminatorios hacia las mujeres y así, aplicando sencillos correctores se apunte la igualdad entre ambos sexos.

(IPRHM), se puede decir que las mujeres disfrutaron de más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para saber en qué medida disfrutaron de más días de permiso se elabora un índice, denominado “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en el total de la plantilla y lo contrario si es menor de 1.

Del total de 44.117 personas, (61,2% mujeres y 38,8% hombres), que trabajan en la Administración General de la Junta de Andalucía, un 24,5% solicitaron en 2015 algún tipo de permiso de los anteriormente mencionados (permisos no retribuidos, permiso de maternidad o paternidad, reducción de jornada o estuvo en una situación de IT) o más de uno de ellos. De ese 24,5%, el 71% eran mujeres.

#### 4.1.6.1. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora con imposibilidad temporal para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a una incapacidad laboral transitoria (IT) en 2015 representó el 21% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 71,6% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 72,9% de un total de 582.662 días.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían en enero de 2016 el 61,2% del conjunto de la Administración, se observa una mayor utilización de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Aplicando el “índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)” al cociente entre los porcentajes anteriores, es posible determinar que las mujeres participan un 19% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria<sup>10</sup> (IUt-IT=1,19).

10 Los valores menores que la unidad de este cociente significa que las mujeres están representadas por debajo de su peso en el conjunto y viceversa.

**Cuadro 4.1.6.1.** Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

<b>Días por Incapacidad transitoria (IT)</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>T</b>	<b>IPRHM (IT)</b>	<b>IPRHM (Total)</b>	<b>IUt-IT</b>	<b>(%/Total IT)</b>
Personal alto cargo	18	28	46	0,78	0,89	0,88	0,0
Personal funcionario	149.672	68.882	218.554	1,37	1,10	1,25	37,5
Personal laboral	274.929	89.133	364.062	1,51	1,35	1,12	62,5
<b>Análisis por Edad</b>							
< 35	7.495	464	7.959	1,88	1,42	1,33	1,4
35-44	55.741	15.313	71.054	1,57	1,20	1,31	12,2
45-54	165.191	67.365	232.556	1,42	1,26	1,13	39,9
≥ 55	196.192	74.901	271.093	1,45	1,19	1,22	46,5
<b>Análisis por Descendientes</b>							
0	143.249	52.318	195.567	1,46	1,27	1,16	33,6
1	94.387	35.794	130.181	1,45	1,24	1,17	22,3
2 o más	186.983	69.931	256.914	1,46	1,19	1,23	44,1

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Aunque con poca relevancia cuantitativa, únicamente entre el personal alto cargo se muestra una mayor utilización de la incapacidad transitoria entre los hombres. Para el resto de las categorías laborales las mujeres usaron más este tipo de permiso. El personal funcionario agrupa el 37,5% de los días de baja laboral transitoria y registra la participación ponderada femenina más elevada: el 25%. Mientras, en el personal laboral, que concentra al 62,5% de los días no trabajados por incapacidad laboral transitoria, las mujeres también utilizan más estos días que los hombres, si bien con menor brecha de género que entre el personal funcionario.

Dentro del personal funcionario, el mayor uso de las mujeres de los días por IT va reduciéndose según se desciende por grupos y niveles. La mayor utilización de estos días por parte de las mujeres es generalizada en todos los grupos, con la excepción del grupo E, donde son los hombres los que participan en mayor proporción.

El 62,5% de los días no trabajados por bajas transitorias de incapacidad se localiza, como se ha comentado, entre el personal laboral. También aquí es generalizada la mayor utilización de las mujeres, destacando el 28% de uso entre las mujeres del grupo I por encima de su representación en dicho grupo.

Gráfico 4.1.6.1.1.

IUt-IT del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

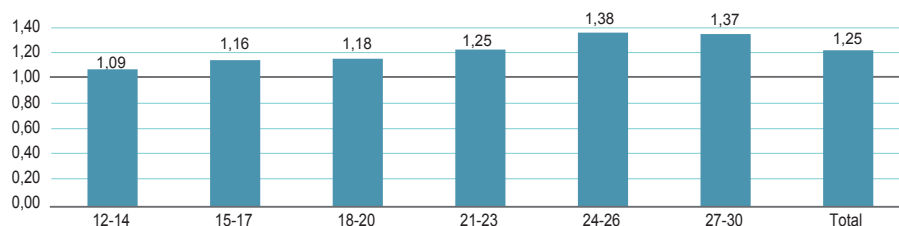
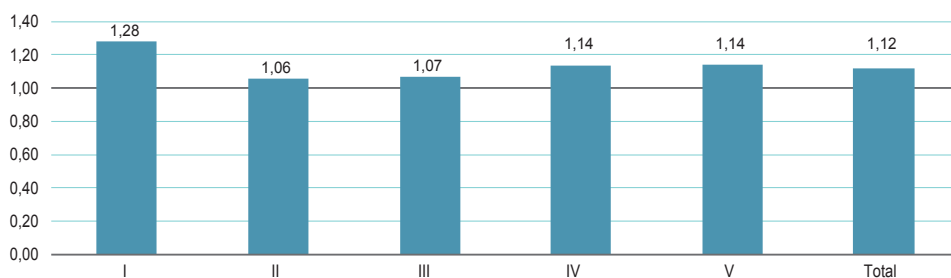


Gráfico 4.1.6.1.2.

IUt-IT del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven, donde las mujeres menores de cuarenta y cuatro años utilizan entre un 31 y 33% más los días de IT, frente al 22% de las mujeres de más de cincuenta y cinco años.

Finalmente, es interesante atender a los condicionantes que marcan la descendencia, ya que considerando todas las situaciones sin descendencia y con descendencia, el mayor uso de días lo hicieron las mujeres con dos o más hijos o hijas, hasta un 23% más que los hombres en términos relativos.

#### 4.1.6.2. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

La reducción de la jornada es un permiso que permite disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que se acogió en 2015 a permisos por reducción de jornada (RJ) representó el 2,3% de la plantilla, con una participación de mujeres del 87,2%. Las mujeres solicitaron un total de 218.390 días por RJ, el 88,4% del total de días, lo que situó el índice de utilización en 1,44; de forma que las

mujeres usaron un 44% más días de reducción de jornadas que los hombres, en términos relativos. Cada día con reducción de jornada que solicita una persona computa como un día contabilizado en el análisis.

**Cuadro 4.1.6.2.** Días de permiso por reducción de jornada del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

Días por Reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ	(%/Total RJ)
Personal alto cargo	0	0	0		0,89		0,0
Personal funcionario	164.975	20.806	185.781	1,78	1,10	1,62	75,2
Personal laboral	53.415	7.749	61.164	1,75	1,35	1,30	24,8
<b>Análisis por Edad</b>							
< 35	6.150	0	6.150	2,00	1,42	1,41	2,5
35-44	96.521	10.227	106.748	1,81	1,20	1,51	43,2
45-54	90.986	13.407	104.393	1,74	1,26	1,38	42,3
≥ 55	24.733	4.921	29.654	1,67	1,19	1,41	12,0
<b>Análisis por Descendientes</b>							
0	44.083	6.207	50.290	1,75	1,27	1,38	20,4
1	64.077	8.926	73.003	1,76	1,24	1,41	29,6
2 o más	110.230	13.422	123.652	1,78	1,19	1,50	50,1

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

El personal alto cargo no recurrió a estos permisos, repartiéndose los días de RJ entre el 75,2% de los días que tomó el personal funcionario y el 24,8% del personal laboral. Aunque, en ambos casos, la participación ponderada de las mujeres fue muy elevada, nuevamente el personal funcionario registró una mayor intensidad de participación de las mismas.

La mayor utilización de las funcionarias de días con reducción de jornada es generalizada en todos los grupos profesionales; si bien, nuevamente, es mayor en los grupos más altos de la escala administrativa. La misma relación se reproduce según los distintos niveles administrativos, de modo que hay un mayor recurso de las mujeres a estos permisos en los niveles retributivos superiores.

El personal laboral participa del 24,8% de los días disfrutados por reducción de jornada, siendo el 51,3% de la plantilla de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Entre el personal de este ámbito, las mujeres utilizan los días de reducción de jornada en mayor medida que los hombres, en términos relativos; si bien con menor intensidad que entre el personal funcionario, sin que se aprecie una tendencia clara en relación con los grupos profesionales.

Gráfico 4.1.6.2.1.

IUt-RJ del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

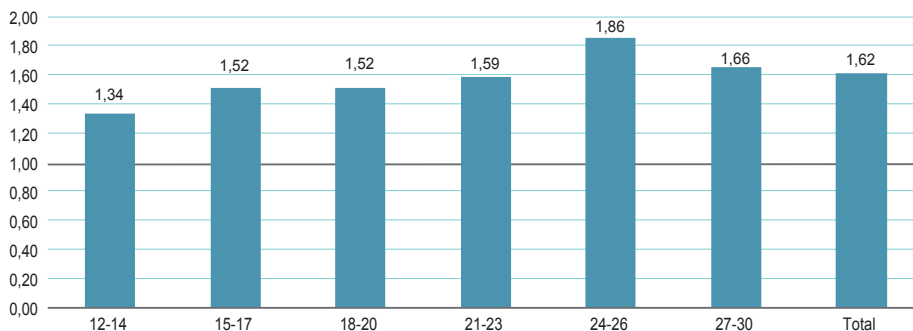
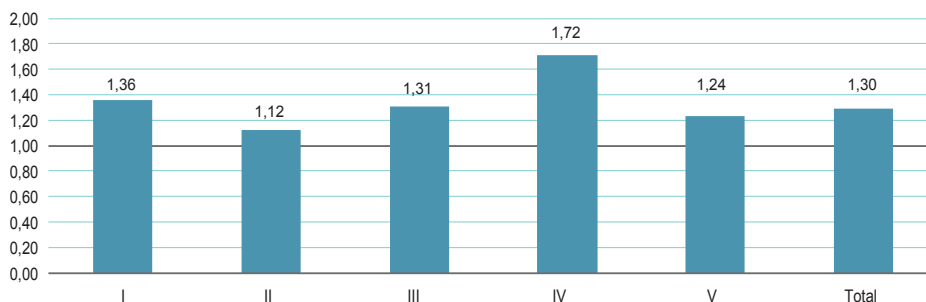


Gráfico 4.1.6.2.2.

IUt-RJ del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



La mayor utilización por parte de las mujeres de la reducción de jornada es relativamente homogénea para todos los grupos de edad, observándose una mayor utilización de las mujeres menores de cuarenta y cinco años, que concentran el 45,7% de los días utilizados por este concepto. En la edad entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años, la brecha de género en este permiso es de las más altas de todos los permisos y variables analizados en el capítulo, cifrándose el índice de utilización de permiso de reducción de jornada (IUt-RJ) en 1,51.

Asimismo, la mayor o menor solicitud de días de permiso por reducción de jornada entre las mujeres también mantiene en este caso una relación directa con la descendencia y su número; de modo que se intensifica con la presencia de hijos o hijas y aumenta con el mayor número de descendientes. Así, se da el caso de que las mujeres con dos o más descendientes utiliza, en términos relativos, un 50% más que los hombres la reducción de jornada.

#### 4.1.6.3. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos incluyen las siguientes situaciones administrativas: permiso por asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, permiso por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, permiso por colaboración con una ONG, permiso no retribuido a exdiputados y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra Administración Pública, permiso por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionados con el puesto de trabajo y permiso permanente no retribuido a exparlamentarios y ex altos cargos.

Un 2,1% de las personas que trabajan en la Administración General, es decir, 926 personas, solicitaron en 2015 alguno de estos permisos no retribuidos, siendo el 76,2% mujeres. En total, se pidieron 21.936 días de permisos no retribuidos. El 69,5% fueron solicitados por mujeres y el 30,5% por hombres.

En términos ponderados, el índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 1,14; es decir, las mujeres participaron un 13,6% más que los hombres en términos relativos en el reparto de los días de permisos no retribuidos en 2015.

**Cuadro 4.1.6.3. Días de permiso no remunerado del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015**

Días de Permiso no remunerado (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR	(%/Total PNR)
Personal alto cargo	0	0	0		0,89		0,0
Personal funcionario	10.642	5.309	15.951	1,33	1,10	1,21	72,7
Personal laboral	4.612	1.373	5.985	1,54	1,35	1,15	27,3
<b>Análisis por Edad</b>							
< 35	469	229	698	1,34	1,42	0,95	3,2
35-44	5.184	2.318	7.502	1,38	1,20	1,16	34,2
45-54	5.188	2.125	7.313	1,42	1,26	1,13	33,3
≥ 55	4.413	2.010	6.423	1,37	1,19	1,16	29,3
<b>Análisis por Descendientes</b>							
0	5.239	3.767	9.006	1,16	1,27	0,92	41,1
1	3.146	1.048	4.194	1,50	1,24	1,21	19,1
2 o más	6.869	1.867	8.736	1,57	1,19	1,32	39,8

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados tanto entre el personal laboral como entre el personal funcionario, si bien las funcionarias solicitaron estos días un 21% más que los funcionarios. Además, es entre el personal funcionario donde se concentró la mayor proporción de días de permisos no remunerados, con un 72,7% de los días solicitados. Entre el personal alto cargo, hombres y mujeres, no se solicitaron días de permiso no remunerados.

Dentro del personal funcionario y según sus niveles administrativos se observa que las funcionarias de niveles 27-30 utilizan un 86% más que los funcionarios los permisos no retribuidos en términos relativos, pese a que la presencia de mujeres en estos niveles es menor con un IPRHM de 0,85. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos en los niveles 24-26 con un IUt-PNR de 1,34.

El personal laboral solicita el 27,3% del total de días de permiso no remunerados, y las mujeres del grupo IV son las que más utilizan los permisos, si bien destaca que proporcionalmente los hombres del grupo I solicitan los permisos no retribuidos más que las mujeres de ese grupo.

Gráfico 4.1.6.3.1.

GIUt-PNR del personal funcionario según niveles de la carrera. Año 2015

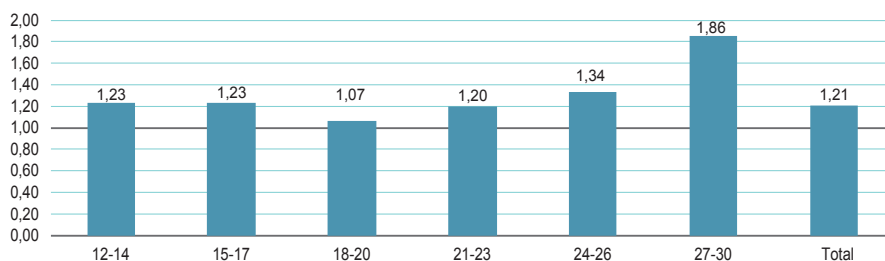
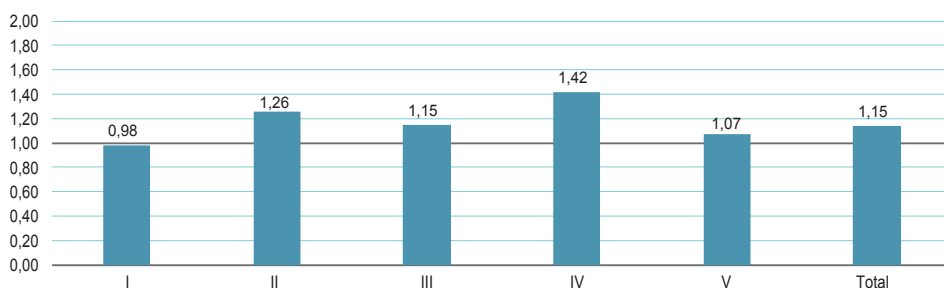


Gráfico 4.1.6.3.2.

IUt-PNR del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



El análisis según la edad del personal pone de relieve que entre el personal más joven, menor de treinta y cinco años, son los hombres los que utilizan en mayor medida los permisos no remunerados, mientras que a partir de esa edad suelen ser las mujeres las que recurren a ellos con más intensidad.

Finalmente, cabe destacar que al analizar los días de permisos y el número de descendientes que tiene la persona solicitante, se observa que los hombres disfrutaban en mayor



medida de los días PNR cuando no tienen descendientes, mientras que la utilización es mayor en las mujeres y de forma creciente cuanto más aumenta la descendencia. La mayor brecha entre mujeres y hombres se da cuando la descendencia es de dos o más hijos o hijas, donde las cifras indican que las mujeres utilizan los días un 32% más que los hombres.

#### 4.1.6.4. Permisos por maternidad y/o paternidad

Desde el año 1995 la maternidad se reconoce como una contingencia específica, desligada de la incapacidad laboral transitoria, a la que hasta entonces estaba asociada. Es un periodo de tiempo tras el parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, con una duración de veinte semanas en la Administración General de la Junta de Andalucía, que puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

El permiso de paternidad, de quince días de duración, puede ser disfrutado por el segundo progenitor de manera independiente del compartido por maternidad.

Los permisos de maternidad y paternidad se analizan de manera diferente puesto que su utilización y duración son diferentes para mujeres y hombres y no son comparables de forma agregada. En este caso se ha realizado una explotación de los datos intrasexo para mujeres y para hombres para luego poder analizar los resultados comparativamente y conocer cómo se comportan ambos.

El 1,6% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía disfrutó en 2015 de permisos por maternidad o paternidad, con una participación mayoritaria de mujeres (65,8%).

El número total de días que se concedieron para estos permisos fue de 41.915, de los que el 90% del total, 37.729 fueron utilizados por mujeres. La ponderación de este porcentaje en relación con la presencia femenina en el conjunto de la plantilla de la administración general (61,2%) arroja un índice de utilización de días de Mat/Pat igual a 1,47, lo que significa que las mujeres están sobrerrepresentadas un 47% en la utilización de estos permisos, en lógica con la mayor duración en días de los permisos de maternidad que los de paternidad.

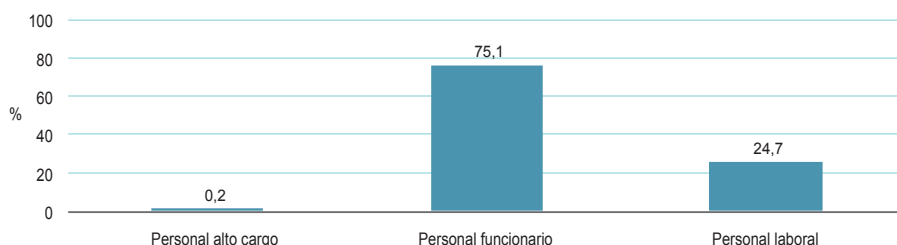
En conjunto en 2015, 453 mujeres disfrutaron del permiso por maternidad, el 1,7% de la plantilla femenina del conjunto de la Administración General, con una media de 83,3 días disfrutados. La mayoría de estas mujeres fueron funcionarias, más del triple de las pertenecientes al personal laboral, mientras que las mujeres en puestos de alto cargo tuvieron una representación poco relevante.

El mismo año, 235 hombres disfrutaron del permiso por paternidad o cedido de maternidad, el 1,4% de la plantilla masculina, con una media de 17,8 días disfrutados y una moda de quince días. Dado que la duración estipulada del permiso de paternidad es de trece días, la diferencia respecto a los valores centrales de la distribución indica que la utilización por parte de los hombres del permiso compartido de maternidad es escasa. El grueso del personal que disfrutó de los permisos fueron funcionarios, seguidos a mucha distancia del personal laboral. Ningún hombre en puesto de alto cargo hizo uso de este permiso.

El número de días que las mujeres utilizan con más frecuencia es de 110 días y dado que las mujeres en las administraciones públicas pueden disfrutar de hasta 20 semanas, unos 140 días, las cifras pueden reflejar que las mujeres de la Administración General comparten una parte del disfrute de los días de permiso por maternidad con sus parejas.

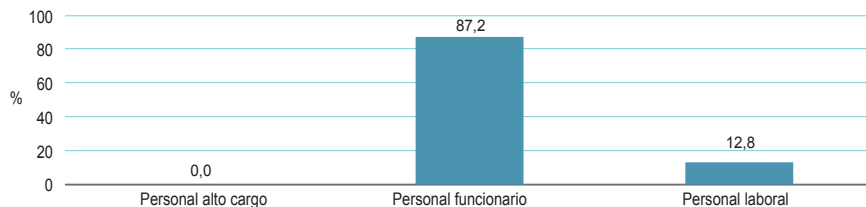
**Gráfico 4.1.6.4.1.**

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según categorías. Año 2015



**Gráfico 4.1.6.4.2.**

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según categorías laborales. Año 2015



Las 340 mujeres funcionarias que disfrutaron del permiso de maternidad se concentraron mayoritariamente en el grupo profesional A1, seguidas a distancia de las funcionarias de los grupos C1 y A2. La presencia de mujeres en los grupos inferiores fue poco significativa o nula en el caso del grupo E. Lo mismo sucede en el caso de los 205 hombres funcionarios que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad, que se concentraron también en el grupo profesional A1, seguidos a distancia de los funcionarios de los grupos C1 y A2.

Gráfico 4.1.6.4.3.

Funcionarias que disfrutaron del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015

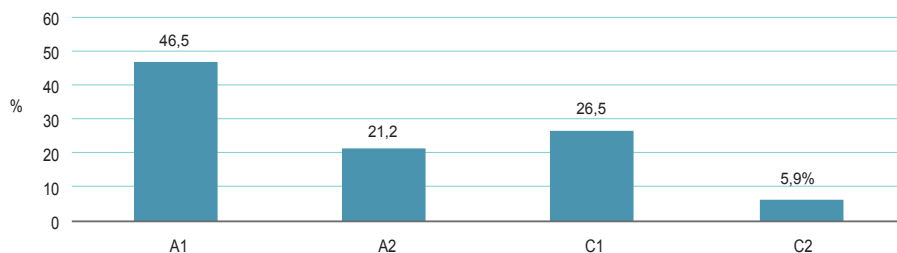
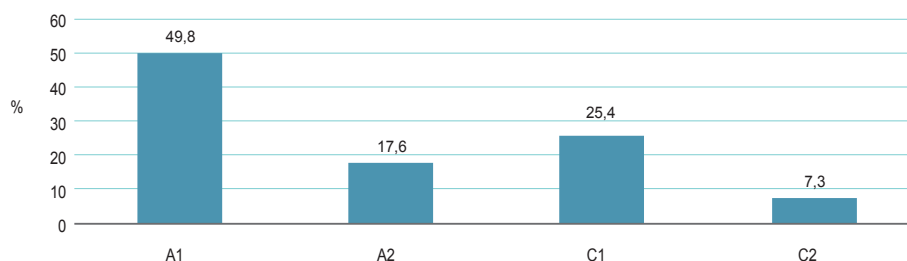


Gráfico 4.1.6.4.4.

Funcionarios que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015



El disfrute del permiso de maternidad por parte de las funcionarias en relación a sus niveles muestra una concentración en los niveles intermedios, de mayor intensidad entre los niveles 21 al 26, donde se encuentra el 45% de las funcionarias que lo disfrutaron seguramente por la coincidencia entre edad fértil y el ritmo habitual de la carrera profesional. La presencia de mujeres en los valores extremos de la escala retributiva fue escasamente relevante. En el caso de los hombres funcionarios, se da mayor concentración en los niveles superiores, a partir del nivel 21, donde se encuentra el 59,5% de los funcionarios que disfrutaron el permiso de paternidad o cedido de maternidad.

Gráfico 4.1.6.4.5.

Funcionarias que disfrutaron del permiso de maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

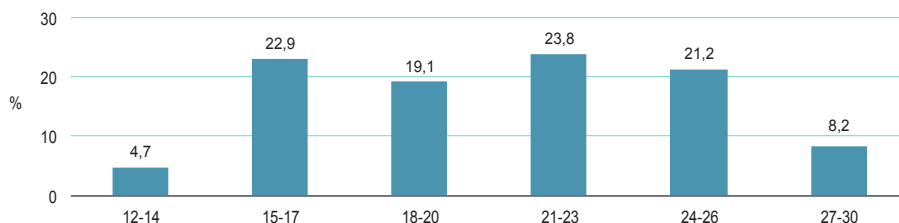
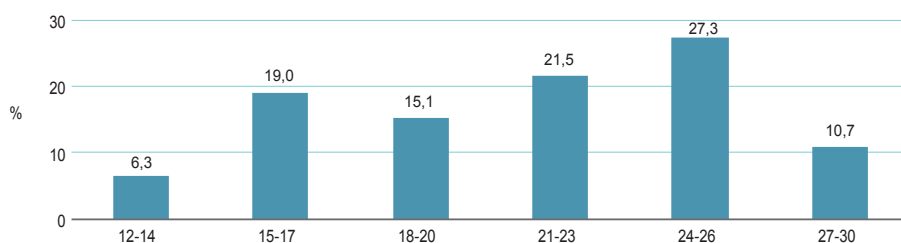


Gráfico 4.1.6.4.6.

Funcionarios que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015



Así, tanto las mujeres, y especialmente los hombres del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía se deciden a ejercer la maternidad y paternidad y disfrutar de sus correspondientes permisos en mayor medida cuando tienen un alto grupo profesional pero todavía no han alcanzado los niveles de responsabilidad y retribución máximas.

Las mujeres que ocupan puestos de personal laboral que utilizaron el permiso de maternidad solo representaron el 24,7% de las que disfrutaron del permiso en el conjunto de la Administración General, siendo mayoritariamente del grupo III. En el grupo II se encontró una participación que significaba la tercera parte de las mujeres existentes en el grupo III.

Los 30 hombres que utilizaron el permiso de paternidad o cedido de maternidad en la categoría de personal laboral solo representan el 12,8% de los hombres que disfrutaron del permiso en el conjunto de la Administración General y se concentran en los grupos superiores, especialmente en el grupo III.

Gráfico 4.1.6.4.7.

Mujeres en la categoría de personal laboral que disfrutaron del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015

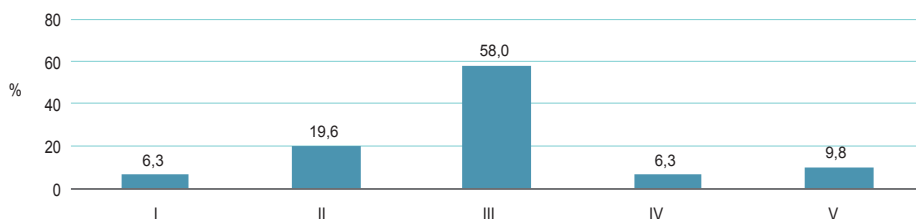
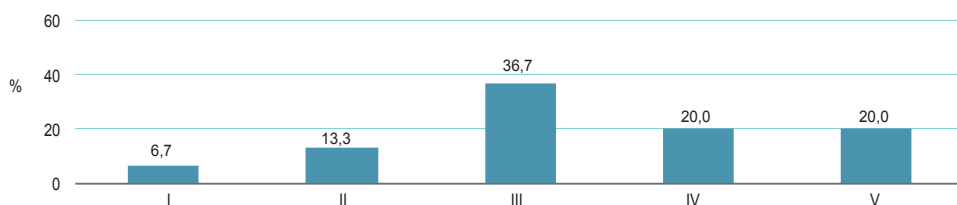


Gráfico 4.1.6.4.8.

Hombres en la categoría de personal laboral que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015



En lo referente a la edad, la utilización del permiso de maternidad se localiza en las mujeres con menos de cuarenta y cinco años, especialmente en las edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, donde se concentra más de las tres cuartas partes de las mujeres que recurrieron al permiso de maternidad. También la utilización del permiso de paternidad o cedido de maternidad lo utilizan los hombres con menos de cuarenta y cinco años, especialmente en las edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, donde se concentra cerca del 80% de los hombres que recurrieron a estos permisos.

Gráfico 4.1.6.4.9.

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según tramos edad. Año 2015

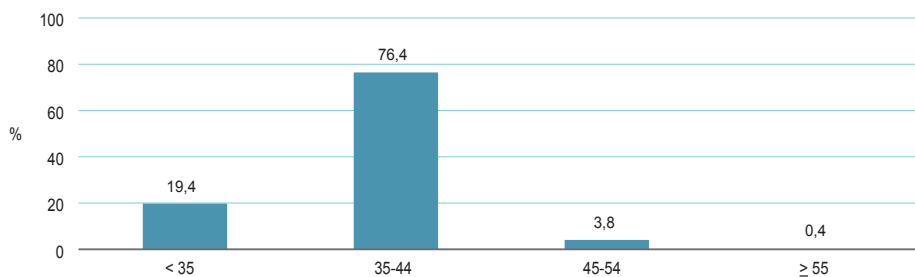
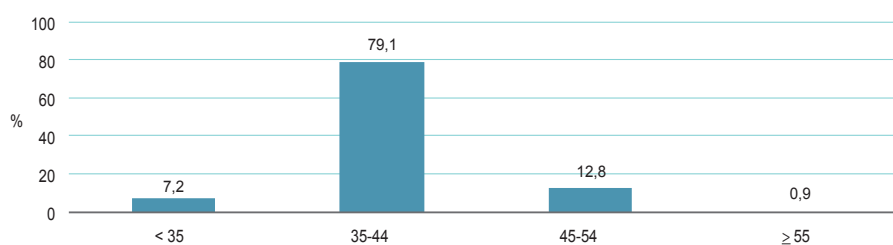


Gráfico 4.1.6.4.10.

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según tramos de edad. Año 2015



Finalmente, el análisis según descendencia revela importantes diferencias en la utilización de días de permiso de mujeres y de hombres.

En el caso de las mujeres hay una relación inversa entre el disfrute del permiso de maternidad y el número de hijos o hijas, de modo que las que van a ser madres por primera vez son más y que va disminuyendo ligeramente conforme aumenta el número de descendientes.

En cambio en el caso de los hombres se observa que la mayoría de los hombres que disfrutan de los permisos de paternidad y cedido de maternidad tienen dos o más descendientes, sumando el 62,7% los que disfrutan de los permisos con algún descendiente, frente al 19,9% de aquellos que van a ser padres por primera vez.

Llama la atención que hay más mujeres que disfrutan de los días de maternidad sin tener descendencia previa y su proporción va descendiendo a medida que aumenta el número de descendientes. En cambio, en el caso de los hombres son más los que disfrutan de los permisos cuando tienen varios descendientes y baja considerablemente el porcentaje de los hombres que disfrutan del permiso con su primer hijo o hija.

Gráfico 4.1.6.4.11.

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según número de descendientes. Año 2015

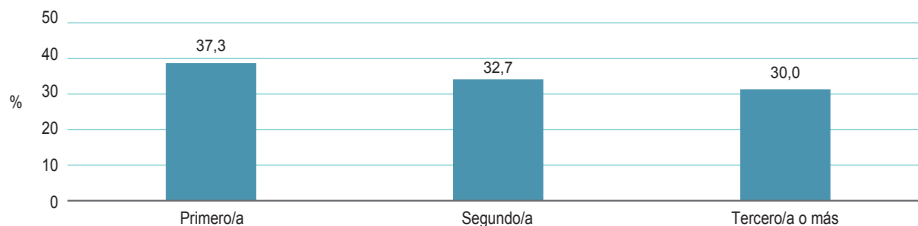
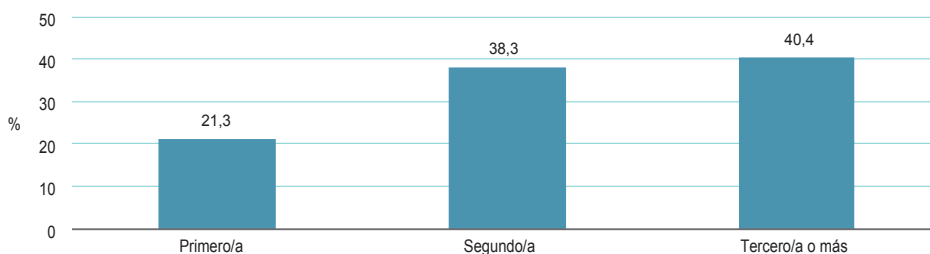


Gráfico 4.1.6.4.12.

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según número de descendientes. Año 2015



### Consideraciones finales

Las principales tendencias que se desprenden de este análisis es que las mujeres, en general, utilizan más todos los tipos de permisos considerados, y que el perfil que más los utiliza son mujeres en edades fértiles y aumentando su uso según tengan mayor número de descendientes.

Se ha identificado también que el personal funcionario concentra en torno al 75% de los días de permiso de reducción de jornada, permisos no remunerados y los de maternidad y paternidad, mientras que el personal laboral tiene representación mayoritaria en los días de ausencia laboral por incapacidad transitoria, de los que solicitan el 62,5% del total.

Una de las observaciones más destacables de los permisos por IT tiene que ver con la edad y la descendencia. Si bien las mujeres mayores de cincuenta y cinco años han utilizado mayor número de días en términos absolutos, el índice de utilización indica que en términos relativos las mujeres en edades fértiles utilizan un 33% más estos días que los hombres. En este sentido, y al desconocer la duración de los permisos, cabe pensar que gran parte de las bajas asociadas a los últimos meses de embarazo o a los embarazos de riesgo, que son permisos de muchos días, podrían estar detrás de esta estadística. Esta hipótesis será estudiada en posteriores análisis que profundicen sobre esta materia.

En general, la descendencia, especialmente cuando se tienen dos o más hijos o hijas, es una variable que se detecta importante a la hora de explicar la alta utilización de los días de permiso de todo tipo por parte de las mujeres en términos relativos respecto a los hombres. Tanto en las incapacidades temporales, como en la reducción de jornada como en los permisos no remunerados, las mujeres tienen porcentajes mucho más elevados de utilización de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas.

Cabe destacar que la brecha de género más alta se observa en la reducción de jornada, con un 44% de diferencia entre hombres y mujeres en términos relativos en el conjunto de la Administración General y donde el número de descendientes es determinante para aquellas mujeres que tienen dos o más hijos o hijas, donde el porcentaje de diferencia alcanza el 50%.

En cuanto al permiso de maternidad/paternidad se observa un comportamiento similar y comparable entre mujeres y hombres ante todas las variables analizadas, a excepción de la descendencia. En general, las mujeres, y también los hombres del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía se deciden a ejercer la maternidad y paternidad y disfrutar de sus correspondientes permisos en mayor medida cuando tienen un alto grupo profesional pero todavía no han alcanzado los niveles de responsabilidad y retribución máximos.

Se aprecia que hay más mujeres que disfrutan los días de su permiso de maternidad cuando no tienen descendencia previa y va descendiendo el número de mujeres a medida que aumenta el número de descendientes. Los hombres que disfrutan de los permisos de paternidad y maternidad son más según aumenta el número de hijos e hijas que tienen.

Por último, el análisis también muestra que en el ejercicio de puestos de alto cargo no se producen apenas solicitud de días de permisos, a excepción de las incapacidades temporales, lo que visibiliza la dificultad que existe para compatibilizar estos puestos de trabajo con la conciliación familiar y laboral, de la que como se observa del análisis del conjunto del personal de la Administración General, siguen haciéndose cargo todavía en mayor medida las mujeres que los hombres.

En el contexto de este análisis, cabe señalar que en el marco del Acuerdo para la Defensa y la Mejora del Empleo Público en la Administración de la Junta de Andalucía firmado en julio de 2015 y en el seno de la Mesa General de Negociación Común, se constituyó un grupo de trabajo para el impulso de la igualdad y la conciliación. Fruto de la labor de dicho grupo de trabajo, creado en el contexto de la negociación colectiva, cabe destacar el impulso de los siguientes proyectos que vienen a contribuir a las desigualdades existentes observadas.

Por una parte se ha realizado la implantación efectiva del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación previsto en la disposición adicional decimosexta del Estatuto Básico del Empleado Público. Este permiso lo pueden disfrutar las mujeres funcionarias a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, o de la semana 35 en caso de embarazo múltiple, y su aplicación se ha hecho extensiva, también, al personal laboral del ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

También se señala el reglamento sobre el permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, en virtud del cual el personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía podrá solicitar un permiso por cuidado de hijo



o hija afectada por cáncer u otra enfermedad grave. Esta es una medida que se suma a las anteriormente analizadas y que formará parte del análisis que se lleve a cabo para profundizar en los resultados obtenidos.

La Administración General de la Junta de Andalucía ha impulsado el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, como respuesta al proceso de toma de conciencia social que la violencia contra las mujeres ha generado en los últimos tiempos, y que ha llevado a reconocerla como un grave problema social, y por tanto, no como un problema que afecte al ámbito privado sino como una cuestión pública.

Finalmente, una medida que se dirige al centro de las cuestiones que se plantean en el análisis es la definición del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, con la finalidad primordial de determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.