

## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES Y CONSORCIOS DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ NO SOMETIDO AL VI CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Este epígrafe realiza un estudio del personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, se analiza la representación de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía<sup>29</sup>, que incluyen las agencias públicas empresariales (en adelante APE), las agencias de régimen especial<sup>30</sup> (en adelante ARE), las sociedades mercantiles del sector público andaluz y las fundaciones<sup>31</sup>. A las entidades instrumentales se suma el personal de los consorcios<sup>32</sup> que tampoco esté regulado por el VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En esta edición del Informe se realiza por primera vez el estudio en profundidad de este colectivo, teniendo en consideración la evolución de la representación entre 2017 y 2023<sup>33</sup>, y prestando especial atención a las características de las retribuciones obtenidas durante 2022<sup>34</sup>, para observar la magnitud de la brecha salarial de género en este colectivo<sup>35</sup>.

La igualdad de género ha demostrado ser un principio estratégico que, además de contribuir a la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, favorece la competitividad y productividad empresarial. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece el mandato

- 
29. Las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan en el Título III de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
  30. En ediciones anteriores el personal de las ARE se analizaba de manera independiente.
  31. No se incluye al personal no sujeto al VI Convenio colectivo, de la Agencia para la calidad científica y universitaria de Andalucía (ACCUA) por ser de reciente creación y no disponer de los datos necesarios para el análisis comparativo. Tampoco del Servicio Andaluz de Salud ya que están en proceso de estatutización.
  32. Los consorcios son organizaciones personificadas de gestión que pueden adscribirse a la Administración de la Junta de Andalucía, sometiéndose al régimen orgánico, funcional, financiero y de presupuestación, contabilidad y control del ordenamiento autonómico. Están regulados por el artículo 12 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
  33. Cabe señalar que las entidades analizadas en cada tipo de entidad han variado entre 2017 y 2023, y que, además, en este análisis se incluye al personal de las ARE que no se contabilizaba en 2017. A efectos comparativos se ha incluido en el análisis de 2017 al personal de las ARE y se ha excluido al personal de las extintas APE Sanitarias, por lo que las cifras que incluye la comparación pueden no corresponderse a las que recoge el Informe de 2018.
  34. En esta ocasión se realiza un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal.
  35. Cabe mencionar, tras el análisis de los anteriores colectivos pertenecientes a la Administración pública, que el personal de las entidades instrumentales y los consorcios se rige, a los efectos de condiciones laborales y demás aspectos de su naturaleza jurídica, por otra normativa diferente a la del personal funcionario y laboral.

específico para las entidades instrumentales del sector público andaluz de garantizar una representación equilibrada por sexo de su personal, así como de elaborar planes de igualdad<sup>36</sup>.

El estudio de la representación de este colectivo comprende, por un lado, el personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; por otro, el personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo cargo y otros puestos en equipos directivos; y finalmente, el personal no directivo de las entidades, tanto en mandos intermedios como el resto del personal. En este último colectivo, se analiza, además, el impacto de la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato o la duración de la jornada en las características de la representación. El capítulo incluye también un balance de los planes de igualdad puestos en marcha por las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los datos analizados sobre los órganos de gobierno y el personal directivo que ostenta la mayor responsabilidad, han sido solicitados directamente a las entidades por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y se han compilado con fecha 31 de mayo de 2023. La información relativa al personal directivo que no es alto cargo, cargos intermedios y al resto del personal ha sido extraída a fecha 1 de enero de 2023, a través de la Central de Información, uno de los subsistemas de GIRO, y es reportada por las propias entidades. El análisis presenta una imagen fija de la representación de hombres y mujeres en las mencionadas fechas, por lo que, cuando se alude al año 2023, se hace referencia exclusivamente a la situación de la representación que existía en cada categoría en el momento de captura de los datos. También, en su comparativa con 2017, se refiere a la situación existente a 1 de enero de dicho año. En esta comparativa, se han excluido las extintas APE sanitarias del análisis de 2017 para el IPRHM global y el de las agencias públicas empresariales<sup>37</sup>, para hacer los datos de la actualidad comparables a los de entonces.

Este estudio complementa también la información de la Adenda de Género del Anexo de Personal que acompaña el Presupuesto 2023, de acuerdo con la cual, a fecha de septiembre de 2023, el personal no sujeto al VI Convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía de las entidades instrumentales del Sector Público andaluz está formado por 20.107 personas, siendo 10.144 mujeres (50,5%) y 9.963 hombres (49,5%). De ellos, el colectivo que se analiza en este epígrafe, está formado por 12.462 personas, 5.133 mujeres (41,2%), y 7.329 hombres (58,8%).

### **Análisis general de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, las fundaciones y los consorcios**

A 1 de enero de 2023, la representación del conjunto<sup>38</sup> de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los

36. Véanse los artículos 11.1 y 32 de la Ley 12/2007.

37. Las extintas APE Sanitarias son las siguientes: APE Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir; APE Sanitaria Bajo Guadalquivir; APE Sanitaria Hospital de Poniente de Almería; APE Sanitaria Costa del Sol; y Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES).

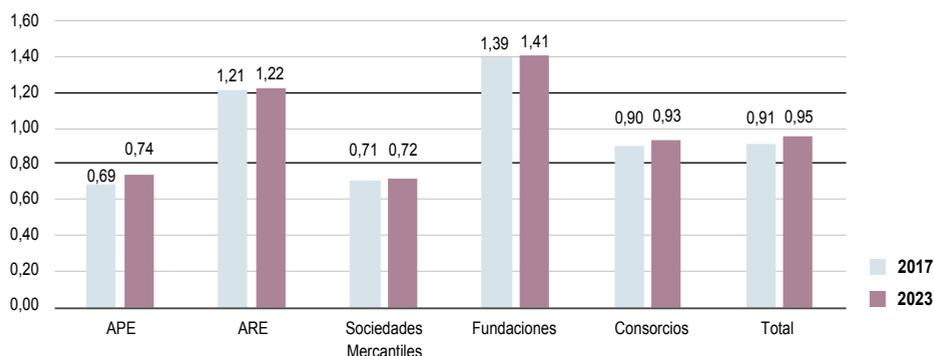
38. El cálculo de representación del total del personal no incluye al personal que forma parte de los órganos de gobierno ni al personal máximo cargo de las entidades instrumentales. El análisis de estas dos últimas variables se realiza de manera independiente, dada su diferente naturaleza.

consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95)<sup>39</sup>, más cerca de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91).

En el período destaca la mayor presencia de mujeres entre el personal de los mandos intermedios (IPRHM=0,97) con relación a 2017 (IPRHM=0,80); mientras que en 2023 (IPRHM=0,52) se acentúa la masculinización del personal de los equipos directivos no alto cargo de 2017 (IPRHM=0,62). Entre el personal de los órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la sobrerrepresentación masculina de 2017 (IPRHM=0,64); mientras que entre los máximos cargos directivos (IPRHM=0,53) se reduce el amplio desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,48).

En 2023, aumenta la presencia relativa de mujeres entre el personal de las APE (IPRHM=0,74) con relación a 2017 (IPRHM=0,69). Por otro lado, ni las sociedades mercantiles, con plantillas altamente masculinizadas, ni las fundaciones, caracterizadas por una sobrerrepresentación femenina, han avanzado significativamente en el período hacia representaciones más equilibradas.

**GRÁFICO 4.5. IPRHM del personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



La participación de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz (32,4%), aumenta ligeramente con relación a 2017 (32,2%). La tendencia en Andalucía acompaña a la que experimentan las empresas del IBEX35, donde las mujeres siguen aumentando su participación en los consejos de administración, representando de media en 2022 el 37,5%<sup>40</sup>. La participación de mujeres en estos órganos de gobierno es también inferior a la media de las mayores compañías cotizadas de la Unión Europea, que

39. El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres.

40. Sin embargo, en el conjunto del mercado continuo las mujeres solo representan el 29,5% a pesar de su progresivo aumento. ATREVIA e IESE (2023). *XI Informe Mujeres en los Consejos del IBEX. VI Radiografía del mercado continuo*. Recuperado de: [https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023\\_Def\\_01\\_03.pdf](https://media.iese.edu/research/pdfs/XI%20Informe%20Mujeres%202023_Def_01_03.pdf)

en 2022 fue del 33%<sup>41</sup>. No ocurre así con los puestos de máximo cargo (26,3%), donde la presencia de mujeres, aunque sigue siendo muy minoritaria, aumenta con relación a 2017 (24,1%).

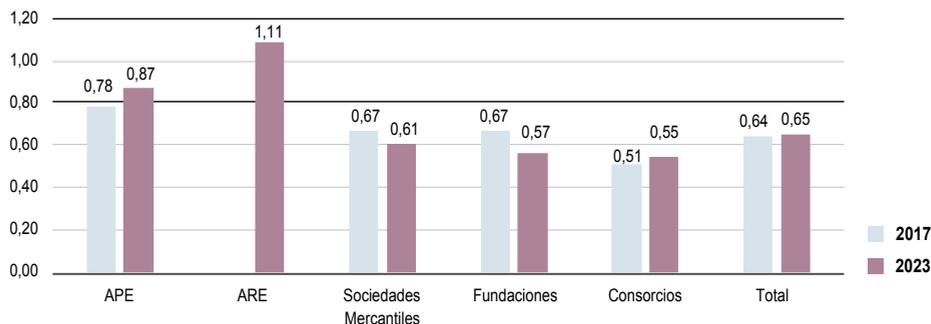
La temporalidad ha aumentado 5,4 puntos durante el período, ya que en 2017 afectaba al 24,2% del total del personal de las entidades instrumentales y consorcios y en 2023, al 29,6%. En ambos años la temporalidad es más acusada entre las mujeres que entre los hombres, ampliándose también la brecha en el período: si en 2017 el 34,1% de las mujeres ocupaban puestos menos estables, en 2023 asciende al 39,8%. Ha de tenerse en cuenta que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, indica que los procesos de estabilización de personal tienen como plazo hasta el 31 de diciembre de 2024 para finalizarse. En Andalucía, el Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022, regula este proceso que se está llevando a cabo a lo largo de 2023 y previsiblemente también 2024, por lo que sus resultados podrán analizarse con los datos que se extraigan a partir del 1 de enero de 2025.

En 2023 se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que había en 2017 (IPRHM=0,99). Sin embargo, la presencia de hombres se ha reducido entre el personal de mayor edad y en 2023 se alcanza el equilibrio representativo (IPRHM=0,80) entre el personal mayor de 55 años, que no existía en 2017 (IPRHM=0,59).

#### 4.5.1. Personal de órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz están conformados, a 12 de mayo de 2023, por 799 personas, de las que 259 son mujeres y 540 son hombres. En su conjunto, estas entidades instrumentales han reducido su volumen en un 4,2% con relación al año anterior.

**GRÁFICO 4.5.1. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



41. Dato obtenido de la base de indicadores de género del *European Institute for Gender Equality*: Recuperado de: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm)

La representación en dichos órganos de gobierno (IPRHM=0,65) disminuye ligeramente la masculinización de 2017 (IPRHM=0,64). Este aumento en la presencia relativa de mujeres no está condicionado por el mayor desequilibrio que experimentan las fundaciones (IPRHM=0,57) y las sociedades mercantiles (IPRHM=0,61) con relación a 2017 (IPRHM=0,67 en ambos casos). Por el contrario, sí que afecta el aumento en el número de mujeres en los órganos de gobierno de los consorcios (IPRHM=0,55) respecto a 2017 (IPRHM=0,51), así como en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,87), que logran un equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,78).

Por su parte, las agencias de régimen especial tienen en 2023 una mayor presencia de mujeres en sus consejos de administración (IPRHM=1,11), dentro de los márgenes del equilibrio. No obstante, la situación es muy diferente en el SAE, donde hay una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,30), y en AGAPA, donde el desequilibrio se produce por una presencia de hombres mayoritaria (IPRHM=0,57). También entre las APE hay entidades con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=0,57), la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (IPRHM=0,50), la Agencia de Obra Pública de Andalucía (IPRHM=0,67) o la Agencia Andaluza de la Energía (IPRHM=0,50).

A pesar de los valores agregados ampliamente masculinizados, en 2023 hay entidades con representaciones equilibradas entre sus órganos de gobierno. Este sería el caso del Consorcio de Transporte Metropolitano de la Bahía de Cádiz (IPRHM=0,91); la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) (IPRHM=1); la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende (IPRHM=0,91); el Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) (IPRHM=1); la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (SANDETEL) (IPRHM=1); Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,86); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,80).

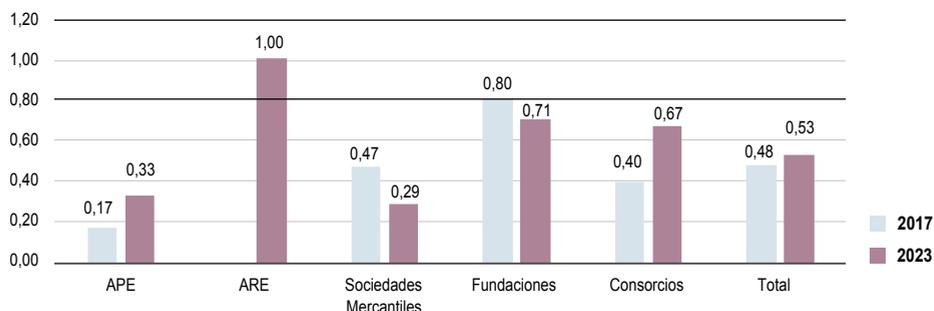
## 4.5.2. Personal directivo

### Personal directivo alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

En mayo de 2023, el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales y los consorcios del sector público andaluz lo conforma un total de 57 personas, de las que 42 son hombres y 15 mujeres. Este desequilibrio representativo (IPRHM=0,53) es sin embargo menor que el que se produjo en 2017 (IPRHM=0,48).

Durante el período, las mujeres directivas alto cargo han aumentado en las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,33) y los consorcios (IPRHM=0,67) respecto a 2017 (IPRHM=0,17 y 0,40 respectivamente). Por el contrario, en las sociedades mercantiles (IPRHM=0,29) y las fundaciones (IPRHM=0,71), las mujeres han reducido su presencia en estos niveles de responsabilidad (IPRHM=0,47 y 0,80 en 2017, respectivamente). Las agencias de régimen especial tienen una representación agregada paritaria, ya que en 2023 el personal directivo alto cargo del SAE es una mujer, y el de AGAPA un hombre.

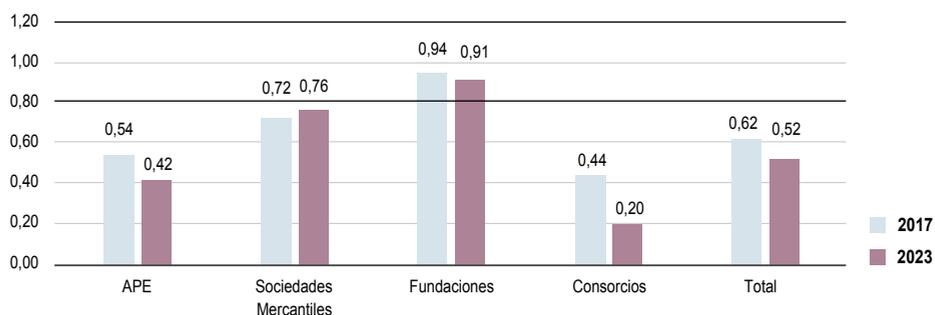
**GRÁFICO 4.5.2.1. IPRHM del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



### Personal de los equipos directivos no alto cargo

El personal directivo que no es alto cargo está conformado en 2023 por 97 personas, de las que 72 son hombres y 25 mujeres. Se acentúa así en 2023 (IPRHM=0,52) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,62). Esta caída en la presencia de mujeres es más acusada entre las entidades con mayor sobrerrepresentación masculina: las agencias públicas empresariales, que en 2023 representan el 53,6% de este personal (IPRHM=0,42 en 2023 y 0,54 en 2017); y los consorcios, que representan el 10,3% (IPRHM=0,20 en 2023 y 0,44 en 2017). Las sociedades mercantiles, que concentran al 21,6% del total del personal directivo de este colectivo, mejoran en 2023 (IPRHM=0,76) el desequilibrio de 2017 (IPRHM=0,72). Las fundaciones mantienen en 2023 una representación equilibrada (IPRHM=0,91), aunque más alejada de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,94).

**GRÁFICO 4.5.2.2. IPRHM del personal de los equipos directivos no alto cargo de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



En 2023 hay entidades cuyo único personal directivo es una mujer, como la Agencia Andaluza de la Energía o la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); o que presentan una representación feminizada, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=1,33). Por otro lado, el Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar o la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, tienen una representación paritaria entre su personal directivo no alto cargo, y la sociedad Canal Sur Radio y Televisión S.A. presenta un equilibrio representativo (IPRHM=0,82).

La temporalidad de este personal se ha reducido del 6,9% al 6,2% entre los años 2017 y 2023. En el caso del personal de los equipos directivos no alto cargo, la temporalidad se ha reducido en mayor medida para las mujeres que para los hombres, ya que en 2017 el 6,7% de las mujeres y el 7% de los hombres directivos no alto cargo tenían contratos temporales, mientras que en 2023 son el 4% de las mujeres y el 6,9% de los hombres.

### 4.5.3. Personal no directivo

#### Personal en mandos intermedios

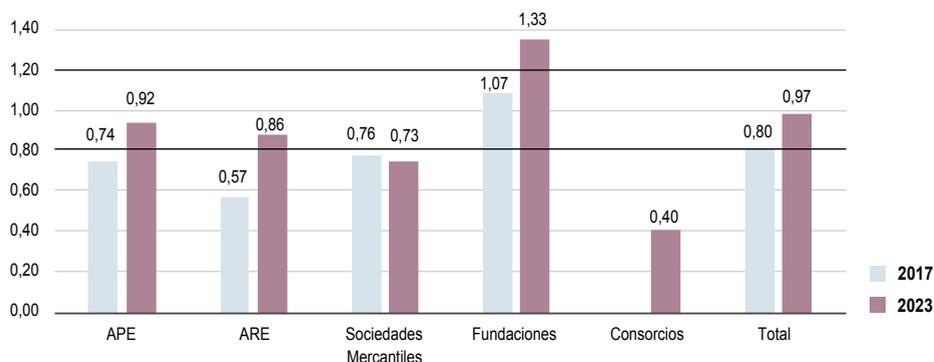
El personal en mandos intermedios supone a 1 de enero de 2023 el 1,9% de todo el personal que se analiza en este epígrafe de las entidades instrumentales. Las mujeres se han ido incorporando a los mandos intermedios del personal de este colectivo, pasando en 2017 de una representación en los límites del equilibrio (IPRHM=0,80) a una presencia próxima a la paridad en 2023 (IPRHM=0,97). No obstante, las características de la representación varían significativamente en función del tipo de entidad, ya que solo las agencias públicas empresariales, que en 2023 constituyen el 41,4% de los mandos intermedios, alcanzan valores de equilibrio en 2023 (IPRHM=0,92), que no experimentaron en 2017 (IPRHM=0,74).

Sin embargo, las fundaciones, que representan el 27,5%, abandonan la representación paritaria de 2017 (IPRHM=1,07) y alcanzan en 2023 una acusada sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,33). Por su parte, las sociedades mercantiles que agrupan al 28% de los mandos intermedios, agudizan en 2023 (IPRHM=0,73) la masculinización de 2017 (IPRHM=0,76). Los datos de 2023 para los consorcios (IPRHM=0,40), que representan el 1,3%, también son de sobrerrepresentación masculina; mientras que las agencias de régimen especial (IPRHM=0,86), con el 1,8% de este personal concentrado en AGAPA, alcanzan el equilibrio representativo que no existía en 2017 (IPRHM=0,57).

En 2023 también hay diferencias dentro de cada tipo de entidad. Entre las agencias públicas empresariales se encuentran algunas con sobrerrepresentación masculina, como la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) con un IPRHM=0,14, o la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) con IPRHM=0,40. Por el contrario, la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) (IPRHM=1,33) presenta mandos intermedios feminizados; y el único mando intermedio de la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE) es una mujer.

Todas las fundaciones tienen plantillas de mandos intermedios con una sobrerrepresentación de mujeres, salvo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre, F.P.A., que tiene una presencia mayoritaria de hombres (IPRHM=0,67), o la Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende con representación paritaria.

**GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



Por otro lado, tres sociedades mercantiles muestran valores de representación masculinizados: la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (IPRHM=0,56), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía (IPRHM=0,73), y la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A (IPRHM=0,25). Sin embargo, la Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP) tiene una representación por sexo de mandos intermedios feminizada (IPRHM=1,33).

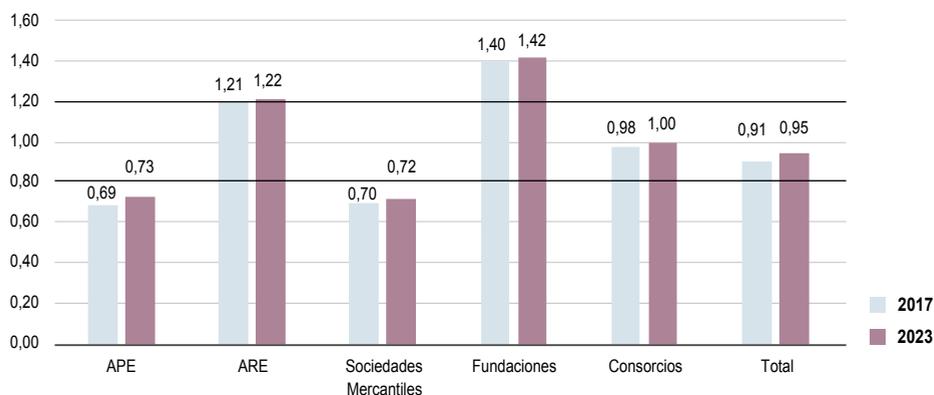
La temporalidad entre el personal en mandos intermedios de las entidades instrumentales y consorcios ha aumentado 3,8 puntos en el período, afectando en 2023 al 10,7% de este personal de mandos intermedios y al 6,9% en 2017. Así mismo, también se ha masculinizado ya que en 2017 el 7,5% de las mujeres y el 6,5% de los hombres estaba en puestos menos estables, mientras que en 2023 la temporalidad es más acusada entre los hombres (11,2%) que entre las mujeres (10,2%).

### Resto del personal

El resto del personal representa la gran mayoría de las personas analizadas, el 97,6% de todo el personal de las entidades instrumentales y consorcios en 2023. A lo largo del período se mantiene el equilibrio representativo de este personal, y en 2023 (IPRHM=0,95) se encuentra más cerca de la paridad que en 2017 (IPRHM=0,91) siempre dentro de los márgenes de equilibrio.

Las agencias públicas empresariales, que representan el 41,2% de este personal en 2023, mejoran la presencia de mujeres este año (IPRHM=0,73), en relación con 2017 (IPRHM=0,69) pero manteniéndose fuera de los márgenes de equilibrio. Este desequilibrio lo provoca la acusada masculinización de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) (IPRHM=0,25) que, al constituir el 55,2% del total del resto de personal de este tipo de entidad en 2023, condiciona la representación del conjunto. En cambio, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) (IPRHM=1,59), la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) (IPRHM=1,57), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), (IPRHM=1,44), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH) (IPRHM=1,36) y la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) (IPRHM=1,28) presentan una sobrerrepresentación femenina.

**GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del resto de personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz y consorcios no sometido al VI Convenio Colectivo del personal laboral. Años 2017 y 2023**



En 2023, las sociedades mercantiles, que representan el 21,2% del resto del personal, no han superado la sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,72) de 2017 (IPRHM=0,70). Aun así, en 2023 existen entidades con equipos muy feminizados como el Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A. (IPRHM=1,64), la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (IPRHM=1,47), la Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. (IPRHM=1,30) y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN) (IPRHM=1,21). Por el contrario, las entidades con mayor número de personal presentan una sobrerrepresentación masculina: Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (IPRHM=0,39), Cetursa Sierra Nevada, S.A. (IPRHM=0,66) y Canal Sur Radio y Televisión, S.A (IPRHM=0,76). Así mismo, la Red Logística de Andalucía S.A., aunque con menos personal, también está muy masculinizada (IPRHM=0,62).

En el lado opuesto están las fundaciones, que representan el 19,9% del resto del personal, ya que a lo largo del período mantienen plantillas altamente feminizadas, incluso en 2023 (IPRHM=1,42) en mayor medida que en 2017 (IPRHM=1,40). En 2023 la mayor parte de las fundaciones tienen una sobrerrepresentación femenina y solo la Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre F.P.A. (IPRHM=0,56) tienen una mayor presencia de hombres. Por otro lado, cinco fundaciones tienen plantillas equilibradas: la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (IPRHM=1,20), la F.P.A. Barenboim-Said (IPRHM=1,14), la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,15), la F.P.A. Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA) (IPRHM=0,92) y la F.P.A. Rodríguez Acosta (IPRHM=1,14).

Los consorcios solo representan el 0,7% del resto del personal en 2023 y tanto este año (IPRHM=1), como en 2017 (IPRHM=0,98) muestran en su conjunto valores paritarios. No obstante, en 2023 hay consorcios muy masculinizados, como el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén (IPRHM=0,40) o el Consorcio de Transportes Metropolitano Área de Sevilla (IPRHM=0,67); pero también, muy feminizados, como el Consorcio Metropolitano de la Costa de Huelva (IPRHM=2), o los Consorcios de Transporte Metropolitano de Granada (IPRHM=1,40) y de Almería (IPRHM=1,33).

Por su parte, las agencias de régimen especial aumentan en 2023 (IPRHM=1,22) el desequilibrio representativo de 2017 (IPRHM=1,21) provocado en ambos momentos por la alta feminización del SAE (IPRHM=1,36 en 2023 y 1,34 en 2017).

En el período se mantiene la representación prácticamente paritaria entre el personal más joven que existía en 2017 (IPRHM=0,99). Por el contrario, en 2023 (IPRHM=0,81) se supera el desequilibrio entre el personal mayor de 55 años de 2017 (IPRHM=0,59).

La temporalidad en el resto del personal ha aumentado en 5,5 puntos, ya que en 2017 afectaba al 24,6% de este personal de las entidades instrumentales y consorcios, y en 2023 afecta al 30,1%. En ambos años incide en mayor medida entre las mujeres (el 40,5% en 2023 y el 34,6% en 2017) que entre los hombres (el 20,7% en 2023 y el 16,3% en 2017), ampliándose la brecha desde 18,3 puntos de 2017 a los 19,8 puntos de 2023.

La parcialidad, sin embargo, se ha reducido en 2,6 puntos a lo largo del período, ya que, si en 2017 afectaba al 6,3% del resto del personal, en 2023 afecta al 3,7%. En ambos años también incide con más intensidad en las mujeres (el 4,8% en 2023 y el 6,9% en 2017) que entre los hombres (el 2,6% en 2023 y el 5,8% en 2017).

#### 4.5.4. Análisis de las retribuciones

El estudio de la presencia de mujeres y hombres entre el personal del sector público andaluz no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones, variable en la que se identifica una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. El análisis para conocer las características de la brecha salarial de género del personal de las entidades instrumentales se realiza, en esta ocasión, por primera vez en el marco del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que solo se han analizado las retribuciones recibidas durante 2022.

La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres que resultan de la influencia de diversos factores sociales y que suceden al margen de los sistemas reglados de retribuciones que se aplican en el sector público. Entre estos factores sociales, los estudios especializados y compartidos por instituciones de la Unión Europea como el Parlamento Europeo y la Comisión, destacan la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidados por parte de las mujeres, la permanencia de estereotipos de género que siguen condicionado la incorporación de las mujeres en el mercado laboral (mayor parcialidad, menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración o sobrerrepresentación en trabajos peor pagados), las prácticas laborales y el propio diseño de los sistemas salariales<sup>42</sup>. La literatura científica y las estadísticas oficiales disponibles ponen de manifiesto que las mujeres tienen, en conjunto, un menor salario por hora y también atesoran menos horas de trabajo remunerado. Así, según

42. Parlamento Europeo (2023). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109ST069925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; Comisión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE*. <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

los datos de Eurostat para 2021, la brecha salarial en España es del 8,9% y para la media de la UE-27, asciende al 12,7%<sup>43</sup>.

Los mencionados factores de desigualdad de género y discriminación indirecta también afectan al personal de las entidades instrumentales y consorcios del sector público, a pesar de la existencia de normas que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria las diferentes cuantías que recibe su personal, sean hombres o mujeres. En ocasiones se observa, al analizar las remuneraciones en los niveles de mayor responsabilidad, donde los hombres son mayoritarios, que las pocas mujeres que alcanzan estos puestos reciben salarios superiores a los hombres. Esta brecha salarial invertida no se explica por motivos de género si no porque existe poca representatividad de mujeres con estos altos salarios, lo que sí es significativo desde la dimensión de género es que siga habiendo pocas mujeres en estos puestos con altos salarios.

Para el cálculo de la brecha de retribuciones en este análisis, se ha tomado el salario íntegro bruto anual recibido (que comprende el salario base y los complementos) y el número de días trabajados por cada empleado o empleada, obteniendo el salario íntegro bruto por día y por persona<sup>44</sup>. La estructura del salario comprende, según el Estatuto de los Trabajadores, *el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten*. En materia de igualdad salarial, establece también la normativa que *el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor*<sup>45</sup>.

La brecha salarial de género del conjunto de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial, las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz asciende en 2022 al 8,3%. Existen, no obstante, notables diferencias según el tipo de entidad y las características de su representación. Las entidades más masculinizadas como las sociedades mercantiles (IPRHM=0,72) y las agencias públicas empresariales (IPRHM=0,74), tienen una diferencia retributiva por sexo menos acusada (1,4% y 1,8% respectivamente) que las entidades con mayor presencia femenina. Así, las agencias de régimen especial (IPRHM=1,22) aumentan la diferencia retributiva hasta el 5,6%; mientras que los consorcios (IPRHM=0,93) y las fundaciones (IPRHM=1,41) presentan brechas salariales más amplias, con un 12,3% y un 13,6% respectivamente.

- 
43. Brecha salarial de género no ajustada, que representa la diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio por hora de los hombres. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en)
  44. Cabe señalar que, en esta ocasión, se ha realizado un ajuste en la metodología habitual para el cálculo de la brecha salarial, al no disponer de la información sobre los días de permisos solicitados por el personal. En la metodología habitual se excluye del análisis a las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: permiso no retribuido, permiso por nacimiento y cuidado del menor, situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social y permiso de reducción de jornada. En este caso, el cálculo de la brecha salarial de las entidades instrumentales incluye los impactos que sobre el salario puede ocasionar la solicitud de alguno de los permisos mencionados.
  45. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CUADRO 4.5.4.1. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022**

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
APE	1,8	0,74	41,2
ARE	5,6	1,22	16,7
Sociedades Mercantiles	1,4	0,72	21,3
Fundaciones	13,6	1,41	20,0
Conorcios	12,3	0,93	0,7
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>0,95</b>	<b>100,0</b>

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

\* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

La categoría de personal también es un factor que condiciona la existencia de una mayor o menor brecha salarial: entre el personal de los equipos directivos no alto cargo, la presencia de mujeres es minoritaria (IPRHM=0,52); sin embargo, llama la atención que su remuneración es superior a la de los hombres, con una brecha del 4,9%. Es decir, las pocas mujeres que consiguen superar el techo de cristal, esto es, aquellas barreras de discriminación invisibles que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad y toma de decisiones independientemente de su formación o méritos, obtienen unos salarios superiores a la mayoría de hombres en este mismo nivel. Por el contrario, entre los mandos intermedios (IPRHM=0,97) y el personal sin cargo (IPRHM=0,95), que suponen el 99,5% del personal y donde hay más presencia femenina, los hombres reciben un mayor salario con una brecha del 9% y de 7,9% respectivamente.

En el grupo de edad de las personas más jóvenes, que supone 7,4% del total, las mujeres menores de 35 años, también alcanzan una remuneración 1,5% superior a los hombres de su misma edad. Sin embargo, las remuneraciones más elevadas se inclinan del lado de los hombres, a excepción de las personas más jóvenes: 8,6% para el personal de 35 a 44 años; 8,9% para el personal de 45 a 54 años; descendiendo hasta el 6,2% para el personal mayor de 54 años donde hay menor presencia relativa de mujeres.

También se observan diferencias en función de la antigüedad, ya que la brecha a favor de los hombres se amplía a medida que aumenta el número de trienios reconocidos; salvo entre el personal con 7 a 9 trienios, entre quienes las mujeres, a pesar de ser minoría (IPRHM=0,58), reciben un salario un 5,8% superior al de los hombres.

Una de las principales variables que influyen en la brecha salarial son los complementos salariales, ya que suelen establecerse tomando como referencia las características de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, en los que se premia la total disponibilidad y el mayor tiempo de dedicación (nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad, horas extras, etc.), lo que tiene un impacto negativo en términos de género<sup>46</sup>.

46. Confederación Sindical de CCOO (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2021). *Guía para la aplicación retributiva de mujeres y hombres*.

**CUADRO 4.5.4.2. Brecha salarial del personal de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según categoría de personal, edad y antigüedad. Año 2022**

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
<b>Categoría de personal</b>			
Personal equipos directivos no alto cargo	-4,9	0,52	0,5
Personal mandos intermedios	9,0	0,97	1,9
Resto de personal	7,9	0,95	97,6
<b>Edad</b>			
< 35	-1,5	0,99	7,4
35-44	8,6	1,01	20,6
45-54	8,9	1,01	44,2
> 54	6,2	0,80	27,8
<b>Número de trienios</b>			
0-3	5,4	1,13	20,3
4-6	8,5	1,07	50,2
7-9	-5,8	0,58	22,4
10 o más trienios	9,1	0,76	7,1
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)			

\* Elaborado con datos referidos a 1 de enero de 2023.

Resulta de interés, por tanto, el análisis de las diferencias retributivas exclusivamente de los complementos salariales. Para ello, se ha aplicado la metodología de cálculo de la brecha salarial al análisis de las retribuciones obtenidas por complementos, resultando un ascenso de la brecha al 35,5%. De nuevo, en aquellas entidades donde la presencia de mujeres es mayor, la brecha de complementos se acentúa: las fundaciones son las entidades con una mayor brecha de complementos (38,4%), seguida de los consorcios (25,4%) y las agencias de régimen especial (14%). La brecha por complementos se reduce en las sociedades mercantiles (9,6%), donde la presencia masculina es mayoritaria. Sin embargo, es también muy elevada en las agencias públicas empresariales (22,9%), a pesar de la sobrerrepresentación de hombres en sus equipos.

Entre el resto del personal, la brecha de complementos salariales asciende al 37,1%. Sin embargo, entre el personal directivo no alto cargo y el personal de mandos intermedios, que representan respectivamente el 0,5% y el 1,9% del total, son las mujeres quienes reciben una mayor retribución asociada a los complementos, con una brecha del 56% en el del personal directivo no alto cargo y del 13,3% en el caso de los cargos intermedios. En el caso del personal directivo no alto cargo, se observa que, a pesar de haber más hombres en esta categoría de personal, la mayoría no reciben ningún tipo de complemento salarial, aunque cuando lo perciben, su cuantía es superior al que perciben las mujeres. Al mismo tiempo, aunque las directivas no alto cargo son menos numerosas que los hombres, prácticamente la totalidad de ellas percibe algún tipo de complemento salarial, que explica la brecha de género invertida.

**CUADRO 4.5.4.3. Brecha salarial del personal directivo alto cargo de las entidades instrumentales de sector público andaluz y consorcios no sujeto al VI Convenio Colectivo del personal laboral según tipo de entidad. Año 2022**

	Brecha 2022 (%)	IPRHM 2023*	% Personal
APE	13,2	0,33	21,0
ARE	0,3	1,00	3,5
Sociedades Mercantiles	-16,0	0,29	24,5
Fundaciones	-18,6	0,71	29,8
Consortios	-40,6	0,67	21,0
<b>Total</b>	<b>-5,7</b>	<b>0,53</b>	<b>100,0</b>

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

\* Elaborado con datos referidos a 31 de mayo de 2023.

Aunque las mujeres son ampliamente minoritarias entre el personal directivo alto cargo (IPRHM=0,53), a lo largo de 2022 su remuneración ha sido un 5,7% mayor a la de los hombres. La brecha salarial es más acentuada en los consorcios (40,6%), seguida de las fundaciones (18,6%) y las sociedades mercantiles (16%). Por el contrario, los hombres directivos alto cargo de las agencias públicas empresariales perciben un salario un 13,2% superior a la de las mujeres directivas, y en las agencias de régimen especial, un 0,3% superior. Con relación a los complementos salariales, la brecha de complementos en 2022 es de un 68,4% a favor de los hombres.

#### 4.5.5. Planes de igualdad

Los Planes de igualdad son una herramienta fundamental con la que cuentan las empresas o entidades laborales para incorporar el principio de igualdad en su planificación, gestión y organización del trabajo. La normativa española y andaluza en materia de igualdad establece, además, la obligación para las entidades laborales de desarrollar dichos planes. Específicamente en Andalucía, el artículo 32.1 de la Ley 12/2007 extiende esta obligatoriedad a la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y sus entidades instrumentales. Por ello, el presente epígrafe realiza un análisis breve de la existencia de planes de igualdad del sector público andaluz, a través de los datos proporcionados por las propias entidades y compilados a mayo de 2023.

La puesta en marcha de planes de igualdad se está extendiendo entre las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz, ya que en la fecha indicada el 42,4% del conjunto de entidades disponían de un plan vigente. Como el año anterior, la existencia de planes de igualdad es más frecuente entre las agencias públicas empresariales, aunque todavía hay entidades que carecen del mismo. Este es el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID), la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

Mientras que el año anterior ningún consorcio disponía de un plan de igualdad, en 2023 tres consorcios han impulsado uno: el C.T. Metropolitano del Área de Córdoba, el C.T. Metropolitano Área de Granada y el C.T. Metropolitano del Campo de Gibraltar. Por su parte, ocho fundaciones cuentan con un plan de igualdad vigente y actualizado: la F.P.A. para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla; la F.P.A. para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO); la F.P.A. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada; la F.P.A. Centro de Estudios Andaluces; la F.P.A. Progreso y Salud; la Fundación Real Escuela Andaluza del Arte Ecuestre; la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA); y la Fundación Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA).

Finalmente, entre las sociedades mercantiles que disponen de un plan de igualdad se encuentran la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.; Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN); Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP); y la Red de Villas Turísticas de Andalucía S.A.