

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y DE CATÁLOGO

El presente epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se centra en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. En esta ocasión se realizará un análisis de evolución del período 2008-2019, contrastando las tendencias apuntadas en los análisis evolutivos previos realizados en 2012 y en 2016.

El capítulo se inicia con una valoración general de la representación del conjunto del personal de la Administración General y su evolución en el período 2008-2019, atendiendo a la categoría y grupo profesional, edad y cargas familiares. Se analiza el personal alto cargo según datos más actualizados a fecha de septiembre de 2019. En el caso del personal funcionario se estudia la evolución en función del nivel administrativo, y específicamente, el capítulo incluye un análisis de los niveles 27-30, los más elevados de la carrera administrativa. También se contempla el personal laboral y sus grupos profesionales, consejerías de pertenencia, descendencia y edad. Todo este personal es analizado a fecha de mayo de 2019, teniendo en cuenta la estructura administrativa del nuevo gobierno.

A continuación, se ofrece por primera vez una perspectiva comparada para el período 2016-2019 de la representación entre el personal de catálogo de las Agencias de Régimen Especial. Finalmente y para el mismo período, se presenta un estudio de los permisos y las retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2019, comparándolo con las mediciones que se realizaron en 2016.

4.1.1. Análisis general

En mayo de 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía lo conformaban un total de 43.824 personas, de las que 27.448 eran mujeres y 16.376 hombres mostrando un índice de presencia relativa (IPRHM¹) de 1,25. Ello muestra que se ha producido una feminización del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en el período analizado puesto que en 2008 la presencia relativa era IPRHM=1,20. Esta tendencia resulta más intensa que la que experimenta la Administración General del Estado (IPRHM=1,04)².

El análisis evolutivo de la representación de hombres y mujeres del personal de la administración general, muestra que los hombres han sido minoría durante todo el período, si bien, se observa que desde 2008 hasta 2013 se han mantenidos valores equilibrados, mientras que a

1 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.

2 IPRHM para la Administración General del Estado obtenido a partir de los datos del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2019* (pag.32).

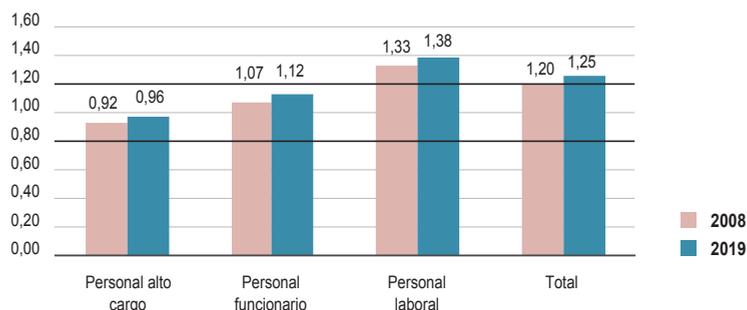
partir de 2014, se ha producido un sostenido descenso de la infrarepresentación masculina, ampliando cada año este desequilibrio.

■ **GRÁFICO 4.1.1.1. Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Periodo 2008-2019**



En 2019, esta tendencia a la feminización es compartida en todas las categorías con relación a los valores de representación en 2008. En ambos momentos, el personal laboral, que es la categoría más numerosa representando el 56% en 2019 y el 53,5% en 2008, es la que ofrece representaciones más feminizadas con IPRHM=1,38 en 2019 y 1,33 en 2008. Por su parte, el personal funcionario muestra una representación en los márgenes del equilibrio (IPRHM=1,12 en 2019 y 1,07 en 2008) siendo el que ha experimentado una mayor reducción en la participación de los hombres. Finalmente, el personal alto cargo³ de la Administración General andaluza ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad desde 2008 (IPRHM=0,92), tendencia que se confirma en septiembre de 2019 (IPRHM=0,94).

■ **GRÁFICO 4.1.1.2. IPRHM del personal de la Administración de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2008 y 2019**



3 En análisis del personal alto cargo se realiza con datos a septiembre de 2019.

Por su parte, el personal funcionario ha experimentado una notable feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales salvo en el C2, donde se aprecia una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada sin embargo en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) y en grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

Cabe señalar, también, el aumento generalizado de la presencia de mujeres en los grupos que exigen mayores requerimientos formativos para su acceso y que gozan de mayores retribuciones y capacidad de decisión: el grupo A1 para personal funcionario y alto cargo, y el grupo I para el personal laboral. Este aumento de la representación femenina ha sido más notable entre el personal funcionario pasando de un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Por otro lado, la menor presencia de hombres en todos los grupos profesionales del personal laboral, también se experimenta en el grupo I, donde la infrarrepresentación masculina llega a trascender incluso los valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=1,22).

■ CUADRO 4.1.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2008 y 2019

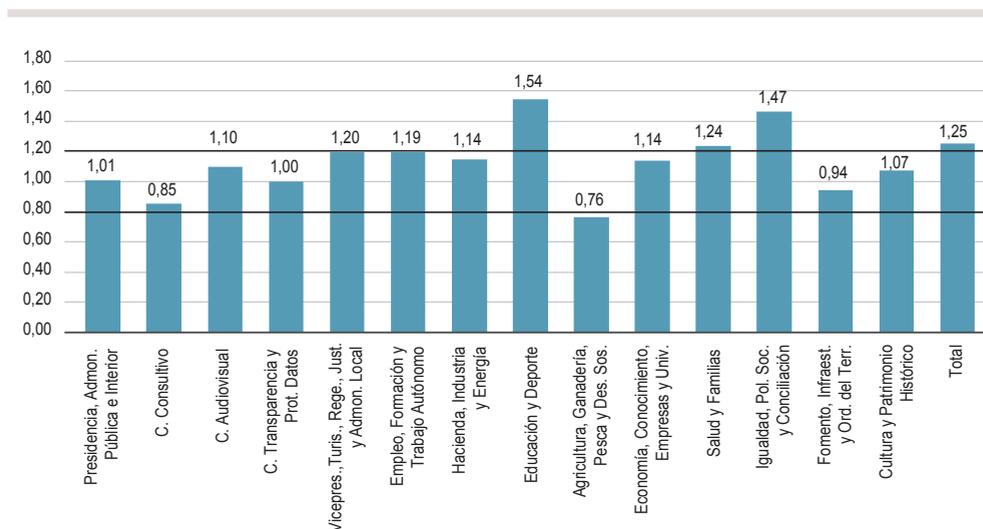
Categoría	Año	Grupos					Total
		A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal Alto Cargo	2019	0,96					0,96
	2008	0,92					0,92
Personal Funcionario	2019	0,96	1,21	1,25	1,34	1,35	1,12
	2008	0,88	0,91	1,05	1,36	0,80	1,07
Personal Laboral	2019	1,22	1,50	1,41	1,06	1,46	1,38
	2008	1,18	1,48	1,29	1,13	1,40	1,33

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

En mayo de 2019, las Consejerías y Consejos muestran un equilibrio generalizado, si bien, se aprecia una sobrerrepresentación de mujeres en la Consejería de Educación y Deporte (IPRHM=1,54); Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47); y Salud y Familias (1,24). Por otro lado, los Consejos y las Consejerías más masculinizadas son Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,76); y ya en los márgenes del equilibrio, destacan el Consejo Consultivo (IPRHM=0,85), la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,94) o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=1).

En 2008, sin embargo, se aprecian menos Consejos y Consejerías con sobrerrepresentación femenina –Igualdad y Bienestar social (IPRHM=1,53) y Educación (IPRHM=1,46); mientras que en la la Consejería de Medio Ambiente, se observaba representación muy masculinizada (IPRHM= 0,54).

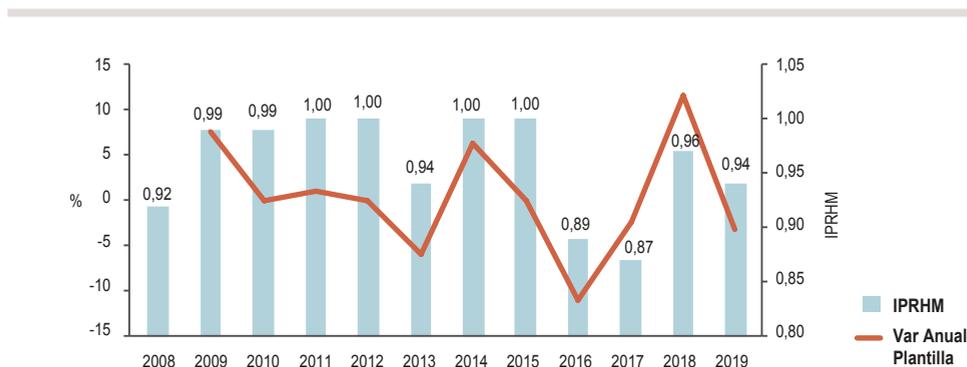
■ **GRÁFICO 4.1.1.3. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según Consejerías y Consejos. Año 2019**



4.1.2. Personal alto cargo

A lo largo del periodo 2008-2019, el personal alto cargo⁴ de la Administración General de la Junta de Andalucía ha mantenido valores de equilibrio muy próximos a la paridad, salvo en los años 2016 (IPRHM=0,89) y 2017 (IPRHM=0,87), en los que se produjo un incremento de la presencia masculina revertida en 2018, cuando se vuelven a alcanzar valores próximos a la paridad.

■ **GRÁFICO 4.1.2.1. Evolución del IPRHM del personal alto cargo. Periodo 2008-2019**



4 El epígrafe se realiza con datos de alto cargo a septiembre de 2019.

En septiembre de 2019, la Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con 212 altos cargos de los que 100 son mujeres y 112 hombres, ofreciendo una representación que mantiene la tendencia hacia la paridad (IPRHM=0,94) observada a lo largo del período.

El análisis de la representación por adscripción revela que, en ambos momentos, la Presidencia ha estado ocupada por un hombre y también, que las Viceconsejerías son las adscripciones más masculinizadas (IPRHM=0,40 en 2008 y 0,73 en 2019), mientras que las Secretarías Generales Técnicas, son las más feminizadas (IPRHM=1,33 en 2008 y 1,09 en 2019).

CUADRO 4.1.2.1. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2019. IPRHM 2019 y 2008

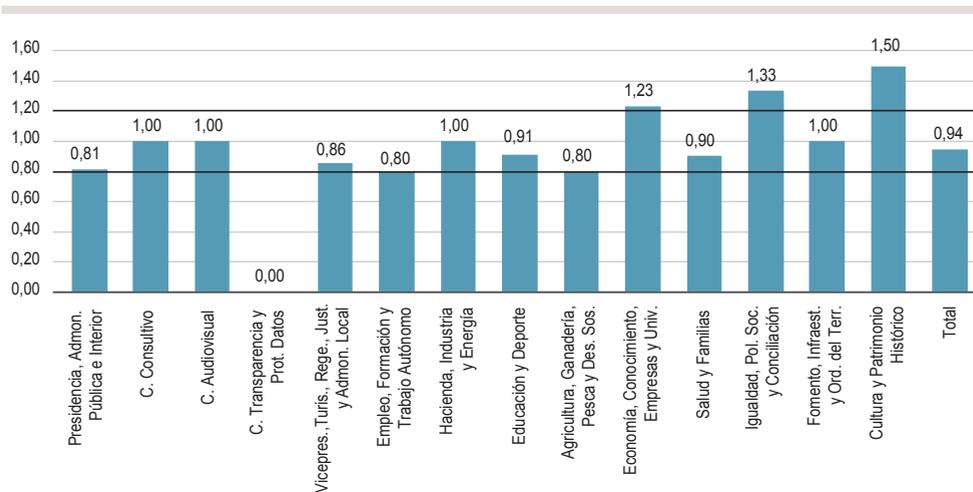
	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2019	2008
Presidencia	-	1	1	0,00	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,93
Viceconsejerías	4	7	11	0,73	0,40
Secretaría General	17	21	38	0,89	0,67
Secretaría General Técnica	6	5	11	1,09	1,33
Dirección General y Del. Gobierno	32	33	65	0,98	1,04
Delegaciones Territoriales	26	22	48	1,08	0,90
Otros Altos Cargos	10	17	27	0,74	0,82
TOTAL	100	112	212	0,94	0,92

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

En septiembre de 2019, las Consejerías muestran, de media, valores de representación equilibrada. Las que cuentan con mayor presencia de mujeres alto cargo son Cultura y Patrimonio Histórico (IPRHM=1,50), Igualdad Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,33) y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad (IPRHM=1,23). Al mismo tiempo, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía cuenta con un único alto cargo hombre, por lo que su IPRHM=0.

La presencia generalizada de mujeres entre el personal alto cargo, no la encontramos en 2008 ya que existían mayor número de Consejerías con sobrerrepresentación masculina: Presidencia (IPRHM=0,71), Consejo Consultivo (IPRHM=0,75), Vivienda (IPRHM=0,53), Empleo (IPRHM=0,74) y Agricultura y Pesca (IPRHM=0,42). Las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,37), Cultura (IPRHM=1,16) e Innovación y Empresa (IPRHM=1,13) eran las que en 2008 contaban con más mujeres entre sus efectivos.

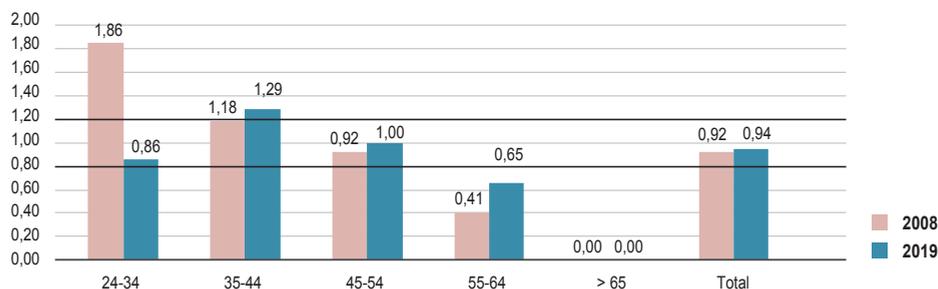
GRÁFICO 4.1.2.2. IPRHM del personal alto cargo según Consejerías y Consejos. Año 2019



Por otra parte, de las tres Agencias que tienen más de un alto cargo, el Servicio Andaluz de Empleo (IPRHM=0,67), el Servicio Andaluz de Salud (IPRHM=0,50) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (IPRHM=0,00), ninguna de ellas muestra representación dentro de los márgenes de equilibrio.

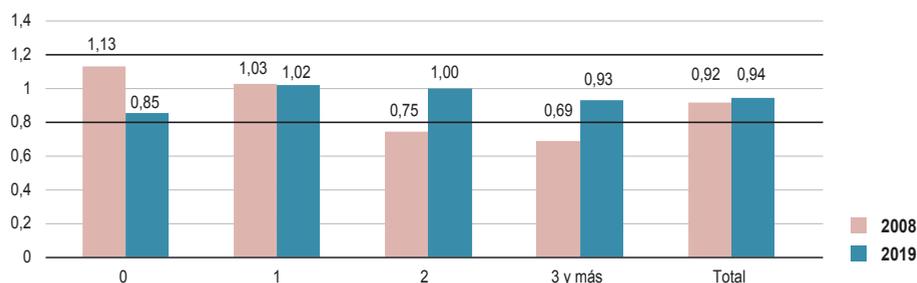
La progresiva incorporación de mujeres alto cargo de la Administración General, se constata por su mayor presencia en los tramos de edad más jóvenes. Tanto en 2008 como en 2019, los hombres alto cargo son mayoría entre la edad de 55 a 64 años o 65 y más años, esta última edad no la tiene ninguna mujer alto cargo. De 45 a 54 años, en ambos momentos, se alcanzan valores de máximo equilibrio y destaca la mayor presencia femenina entre altos cargos de 35 a 44 años, viéndose en 2019 ya una sobrerrepresentación de mujeres alto cargo en este tramo de edad (IPRHM=1,29). Cabe señalar la altísima incorporación de mujeres que se produjo en 2008 de altos cargos más jóvenes (IPRHM=1,86), mientras que en 2019 se reduce su participación quedando la representación de hombres y mujeres altos cargos dentro de los márgenes del equilibrio (IPRHM=0,86).

GRÁFICO 4.1.2.3. IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2008 y 2019



El análisis por descendientes muestra como a lo largo del período, parecen reducirse las limitaciones para el acceso a puestos de alto cargo debido a las cargas familiares. En 2008, las mujeres alto cargo con opción 2 o 3 y más descendientes eran minoría, y sumaban más presencia entre el personal con 1 o, sobre todo, con ningún descendiente. En 2019 existe la representación equilibrada de mujeres y hombres alto cargo en cualquier opción de descendencia. Al mismo tiempo, dentro del equilibrio, se observa una mayor feminización comparada en 2019 entre el personal alto cargo con dos, tres y más descendientes que en 2008, mientras que en la opción sin descendientes, se observa una importante reducción de la sobre-representación femenina, pasando de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=0,85 en 2019.

■ GRÁFICO 4.1.2.4. IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2008 y 2019



4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía ha experimentado a lo largo de período 2008-2019 una lenta feminización, manteniendo valores de representación equilibrados para todos los años. Solo en los años 2011 y 2012 en los que se aprecia una ligera reducción, la presencia de mujeres se ha ido incrementando, pasando de valores que rozaban la paridad en 2008 (IPRHM=1,07) a una representación más feminizada en 2019 (IPRHM=1,12).

■ GRÁFICO 4.1.3.1. Evolución del IPRHM del personal funcionario. Periodo 2008-2019

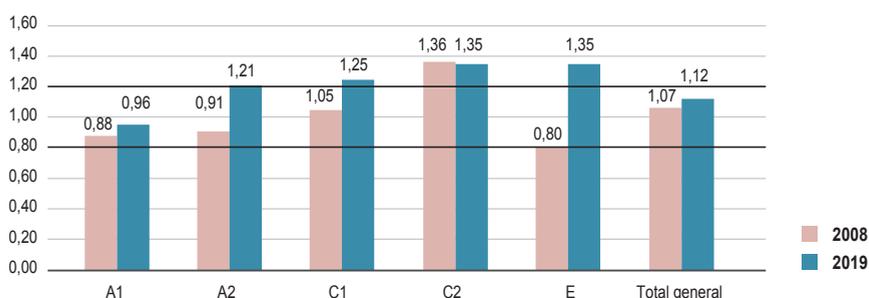


De 2008 a 2019 se aprecia un cambio en la composición de la plantilla del personal funcionario según el grupo profesional. Si en 2008 los grupos más numerosos eran el C1 (28,5%) y el grupo C2 (27,8%), en 2019 por el contrario, se destaca el grupo A1 que representa el 44,4% del total de la plantilla, seguido del grupo C1 que acoge al 34,4%; mientras, el grupo C2, no representa más que el 7,7% del total.

Al mismo tiempo, a lo largo del período se aprecia también una feminización de la plantilla en todos los grupos profesionales, salvo en el C2, donde se experimenta una ligera disminución en 2019 (IPRHM=1,35) con relación a 2008 (IPRHM=1,36). La feminización es más acusada en el grupo E (IPRHM=1,35 en 2019 y 0,80 en 2008) aunque su peso es muy pequeño en el total de la plantilla en ambos años (el 0,8% en 2008 y el 0,2 en 2019), así como en el grupo A2 (IPRHM=1,21 en 2019 y 0,91 en 2008).

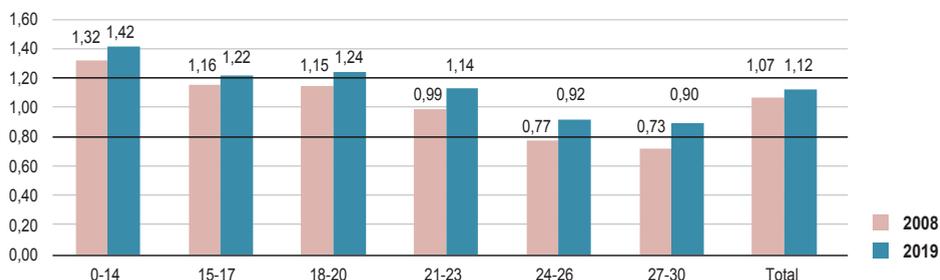
Dado el peso creciente que asume el grupo A1 en 2019, cabe destacar la incorporación de mujeres que se produce en el mismo pasando de una representación en los márgenes del equilibrio en 2008 (IPRHM=0,86) a ascender hasta valores próximos a la paridad en 2019 (IPRHM=0,96).

■ GRÁFICO 4.1.3.2. IPRHM del personal funcionario según grupo profesional. Años 2008 y 2019



Atendiendo al nivel administrativo del personal funcionario de la Administración General, se observa una tendencia a la feminización en todos los niveles, destacándose los niveles más altos de la escala. Así, son los niveles 27-30 los que han experimentado una mayor presencia de mujeres, pasando de una representación mayoritariamente masculina (IPRHM=0,73) en 2008 a valores de equilibrio en 2019 (IPRHM=0,90).

■ GRÁFICO 4.1.3.3. IPRHM del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2008 y 2019



No obstante en ambos momentos, los niveles más bajos son los que ofrecen una infra-representación de hombres, observándose en ambos años hasta el nivel 14, y ya en 2019, también en los niveles 15-17 y 18-20 de la escala administrativa.

Un análisis más detallado por nivel administrativo ofrece información más precisa sobre la representación desagregada en ambos años. De esta manera se observa como en 2008 más de la mitad de los niveles tenían una sobrerrepresentación masculina (del 30 al 25, el 23, el 21, el 13 y el 12) y tres niveles (el 18, el 17 y el 14) sobrerrepresentación femenina. Por el contrario en 2019 solo dos niveles (el 21 y el 13) presentan un desequilibrio por una mayor presencia de hombres, mientras que siete niveles (el 22, del 19 al 17, el 15, el 14 y el 12) tienen una sobrerrepresentación de mujeres.

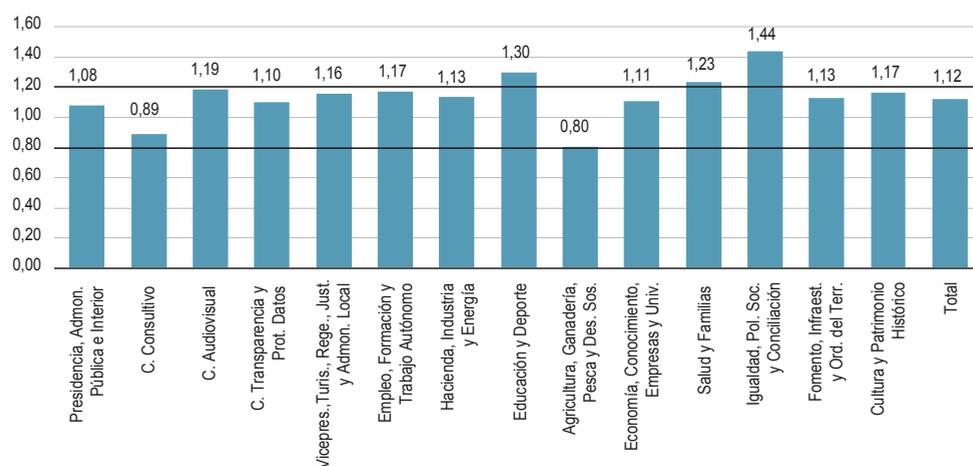
■ CUADRO 4.1.3.1. Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, nivel y grupo profesional. Año 2019 e IPRHM 2019 y 2008

Grupo/ Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	2019	2008
30	79	110									79	110	189	0,9	0,84	0,59
29	33	42									33	42	75	0,3	0,88	0,78
28	424	464									424	464	888	4,1	0,95	0,78
27	247	346									247	346	593	2,7	0,83	0,69
26	453	632									453	632	1.085	5,0	0,84	0,74
25	1.864	2.213									1.864	2.213	4.077	18,9	0,91	0,77
24	211	171	36	16							247	187	434	2,0	1,14	0,90
23	385	421									385	421	806	3,7	0,96	0,76
22	840	548	476	277							1.316	825	2.141	9,9	1,23	1,08
21				39		8					-	47	47	0,2	-	-
20			537	483	10	91					547	574	1.121	5,2	0,98	0,81
19			1								1	-	1	0,0	2,00	1,00
18			675	316	2.244	1.233					2.919	1.549	4.468	20,7	1,31	1,23
17					59	11	2	14			61	25	86	0,4	1,42	1,33
16					773	552	14	71			787	623	1.410	6,5	1,12	1,09
15					1.527	895	12	7			1.539	902	2.441	11,3	1,26	1,19
14							1.189	501			1.189	501	1.690	7,8	1,41	1,37
13									1	3	1	3	4	0,0	0,50	0,33
12									26	10	26	10	36	0,2	1,44	0,63
Total	4.536	4.947	1.725	1.131	4.613	2.790	1.217	593	27	13	12.118	9.474	21.592	100	1,12	1,07
	9.483		2.856		7.403		1.810		40		21.592					
IPRHM 2019	0,96		1,21		1,25		1,34		1,35		1,12					
IPRHM 2008	0,88		0,91		1,05		1,36		0,80		1,07					

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

La distribución comparada del personal funcionario por Consejerías y Consejos también refleja esta mayor presencia de mujeres, incrementado los valores de representación en la mayoría de las Consejerías. Sin embargo en ambos momentos, se observan Consejerías y Consejos con mayor presencia masculina: en 2008 el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,84), Agricultura y Pesca (IPRHM=0,82) e incluso Medio Ambiente, mostraba una sobrerrepresentación (IPRHM=0,62); y en 2019 de nuevo el Consejo Consultivo de Andalucía (IPRHM=0,89) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,80).

GRÁFICO 4.1.3.4. IPRHM del personal funcionario según Consejerías y Consejos. Año 2019



A lo largo del período se mantienen también las Consejerías más feminizadas: en 2008 se destacaban Igualdad y Bienestar Social (IPRHM=1,39) y Educación (IPRHM=1,32); mientras que en 2019, son también Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,44), Educación y Deporte (IPRHM=1,30) y Salud y Familias (IPRHM=1,23) las que sobrepasan los valores de representación equilibrada.

Esta mayor presencia de mujeres a lo largo del período 2008-2019 también se aprecia en todos los tramos de edad del personal funcionario. Así, si en 2008 los tramos de mayor edad estaban ampliamente masculinizados (IPRHM=0,36 entre mayores de 65 años e IPRHM=0,78 entre el personal de 55 a 64 años), mientras que las mujeres eran mayoría entre el personal más joven (IPRHM=1,22); en 2019 se afianza la tendencia a la feminización entre el personal menor de 35 años (IPRHM=1,31), mientras que el resto de tramos de edad mantienen valores de equilibrio.

Por otro lado, en 2008, los tramos de mayor edad y de más alto nivel administrativo mostraban una sobrerrepresentación masculina, mientras que la sobrerrepresentación de mujeres se apreciaba entre el personal más joven y de los niveles más bajos de la escala administrativa. En 2019 la sobrerrepresentación masculina solo se mantiene entre el personal mayor de 65 años y en los niveles más altos, mientras que la mayor presencia de mujeres

se encuentra en todos los tramos de edad de los niveles más bajos y entre el personal más joven de los niveles medios y altos de la escala.

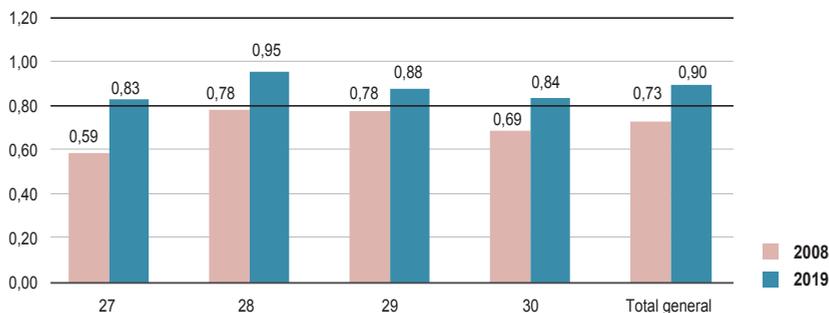
Es decir, que a lo largo del período las mujeres se han ido incorporando a todos los niveles administrativos y en todos los tramos de edad, siendo mayoría entre el personal funcionario más joven de todos los niveles administrativos y por tanto, revirtiendo progresivamente la masculinización tradicional de los tramos de edad más elevados, específicamente, entre los niveles más altos.

Personal funcionario de los niveles 27–30

El análisis más desagregado de los niveles administrativos más altos y por tanto, con mayor responsabilidad y retribución, resulta de especial interés para el estudio de la representación. La evolución de la distribución de los niveles 27-30 de la escala administrativa ha experimentado en el período 2008-2019, un incremento de la presencia de mujeres tanto a nivel agregado, como en cada uno de estos niveles de estudio.

Si en 2008, el conjunto de los niveles 27-30 mostraba una sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,73) en 2019 alcanza valores equilibrados (IPRHM=0,90). Lo mismo ocurre en cada uno de los niveles, pues en 2008 ningún nivel presentaba una composición equilibrada por la baja presencia femenina, especialmente en el nivel 27 y en 2019 se supera esta situación y se alcanzan valores de equilibrio en todos los niveles.

GRÁFICO 4.1.3.5. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30. Años 2008 y 2019

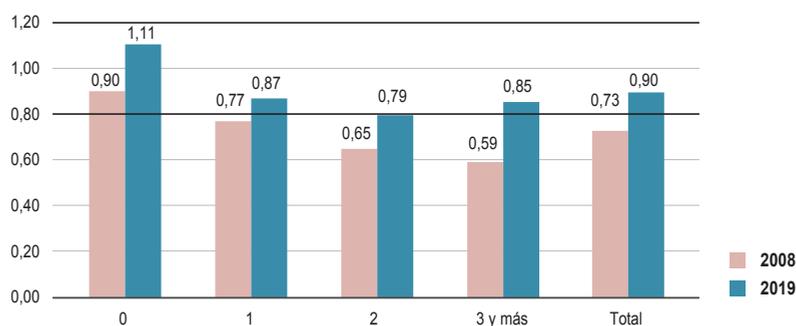


Según la edad, se constata esta tendencia a la feminización de todos los niveles y en todos los tramos de edad. Se puede apreciar también como en ambos momentos, el personal funcionario menor de 35 años se concentra en los niveles 28-29, y donde se observa una importante presencia de mujeres que en 2019, trasciende incluso los valores equilibrados (IPRHM=1,27).

En ambos años también, el personal con mayor edad –entre 55 a 64 años y mayores de 65– está masculinizado en prácticamente todos los niveles. Y se destaca el avance entre las personas de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, en los que la presencia femenina ha ido incrementándose hasta alcanzar valores de equilibrio en 2019.

Atendiendo al número de descendientes, se aprecia cómo a lo largo del período 2008-2019, la mayor presencia de mujeres entre los niveles más elevados de la escala administrativa se produce en todas las situaciones, si bien, es más acusada entre el personal sin descendientes (IPRHM=0,90 en 2008 y 1,11 en 2019) pero también, con tres o más (IPRHM=0,59 en 2008 y 0,85 en 2019). Mientras que en 2008 solo el personal sin descendientes se encontraba en los márgenes del equilibrio, en 2019 todas las opciones, salvo la de dos descendientes, alcanzan valores equilibrados.

■ GRÁFICO 4.1.3.6. IPRHM del personal funcionario según niveles 27-30 y número de descendientes. Años 2008 y 2019



No obstante en ambos momentos, se observa cómo la descendencia sigue condicionando la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación de niveles 27-30, especialmente cuando tienen más de una hija o hijo, por lo que la opción más feminizada es la de sin descendientes en ambos años.

4.1.4. Personal laboral

El personal laboral representa en 2019 el 50,8% del total del personal que trabaja para la Administración General de la Junta de Andalucía y es la categoría que presenta valores más feminizados (IPRHM=1,38), en sintonía con la tendencia observada en 2008 (IPRHM=1,33). La sobrerrepresentación femenina del personal laboral se experimenta en todos los años del período de estudio, presentando valores que superan ampliamente los límites del equilibrio representativo.

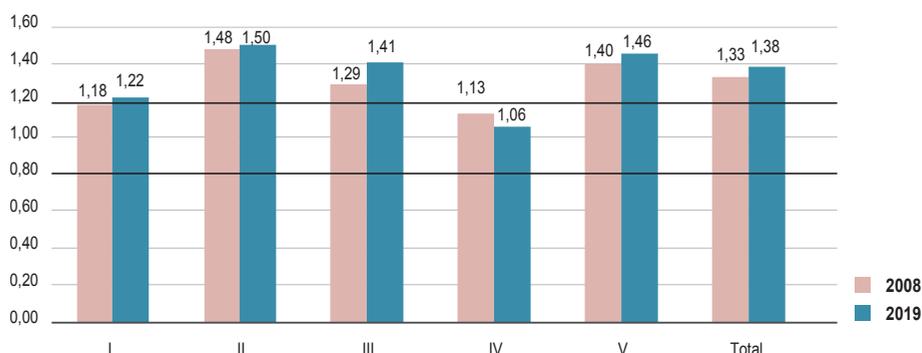
A lo largo del período 2008-2019 se observa también un incremento progresivo de la presencia de mujeres, salvo en 2010 y 2011, años en los que se reduce ligeramente esta tendencia (IPRHM=1,28); en 2012 sin embargo, se vuelve a la tendencia creciente que se ha mantenido hasta la actualidad, cuando se observan los niveles más elevados de todo el período.

GRÁFICO 4.1.4.1. Evolución del IPRHM del personal laboral. Periodo 2008-2019



El análisis por grupos profesionales muestra también una feminización generalizada en todos los grupos profesionales, salvo en el IV en el que se pasa de un IPRHM=1,13 en 2008 a un IPRHM=1,06 en 2019. En ambos momentos es el grupo IV que presenta una mayor presencia masculina (IPRHM=1,13 y 1,06 en 2008 y 2019 respectivamente). La mayor feminización comparada se aprecia en el grupo III (que en 2019 representa el 25,7% del personal laboral), pasando de un IPRHM=1,29 en 2008 a un IPRHM=1,41 en 2019. En ambos momentos es el grupo II el que experimenta una mayor representación de mujeres, sobrepasando ampliamente los valores de equilibrio (IPRHM=1,48 en 2008 y 1,50 en 2019); le sigue el grupo V (IPRHM=1,40 en 2008 y 1,46 en 2019), grupo que en 2019 es el más numeroso, representando el 45,2% del personal laboral.

GRÁFICO 4.1.4.2. IPRHM del personal laboral según grupo profesional. Años 2008 y 2019

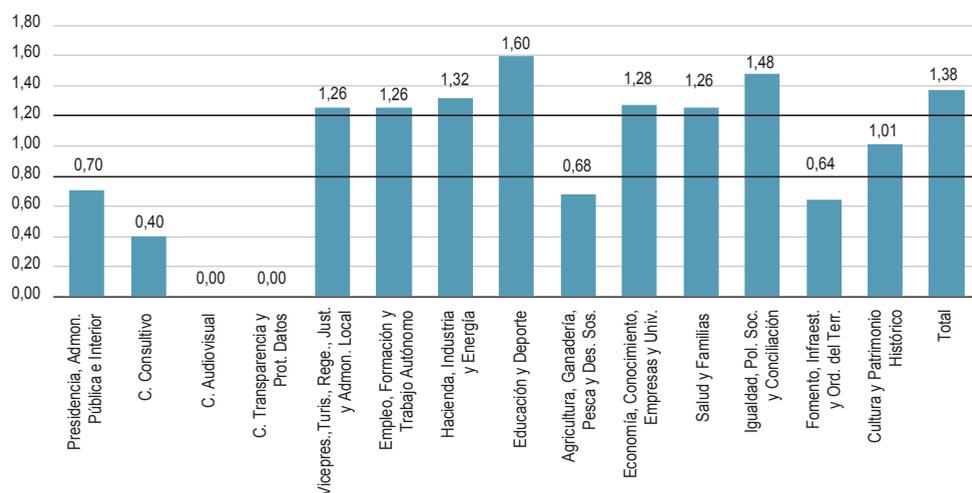


La distribución del personal laboral por Consejerías y Consejos presenta en 2019 representaciones más desequilibradas que las que se observan en el total del personal de la Administración General y del personal funcionario. Este fenómeno puede estar motivado por la escasa presencia de personal laboral en muchas de las Consejerías y su concentración

en la Consejería de Educación y Deporte y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (donde se concentra el 52,3% y 16,5% del personal laboral respectivamente).

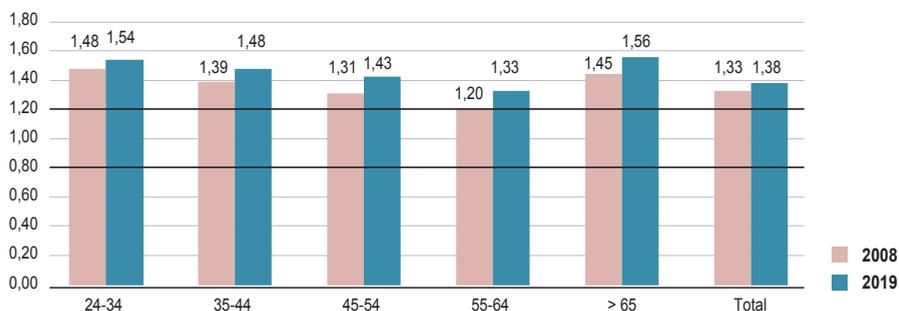
Son por tanto estas consejerías las que presentan representaciones más feminizadas (IPRHM=1,60 en el caso de la Consejería de Educación y Deporte e IPRHM=1,48 para la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Por el contrario, se observan varias consejerías y Consejos con una importante sobrerrepresentación masculina como el Consejo Audiovisual de Andalucía y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (IPRHM=0,00), Consejo Consultivo (IPRHM=0,40), así como Presidencia, Administración Pública e Interior (IPRHM=0,70); Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,64) o Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,68).

GRÁFICO 4.1.4.3. IPRHM del personal laboral según Consejerías y Consejos. Año 2019



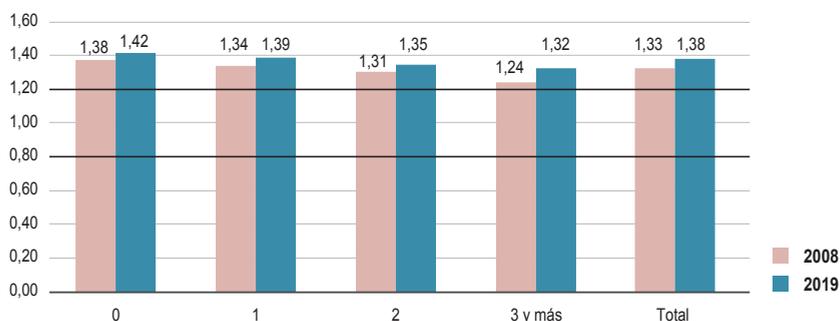
Según la edad, se observa una sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de edad, tanto en 2008 como en 2019, superando los valores de equilibrio. En ambos años, son los tramos extremos (el personal más joven y el de mayor edad) los que presentan valores más feminizados. Desde una perspectiva comparada, en 2019 todos los tramos experimentan una feminización en relación con los valores presentados en 2008, siendo mayor entre los tramos de edad más elevados, lo que constata la progresiva incorporación de mujeres a lo largo del período 2008-2019.

GRÁFICO 4.1.4.4. IPRHM del personal laboral según edad. Años 2008 y 2019



Atendiendo al número de descendientes, también se observan valores de representación ampliamente feminizados para todas las opciones, así como una tendencia a incrementar la presencia de mujeres en 2019 con relación a 2008. Al mismo tiempo, los valores relativos en ambos momentos son muy similares, siendo la opción sin descendientes la más feminizada en los dos años, y la opción de tres y más descendientes, la más masculinizada, reflejo de las mayores limitaciones que experimentan las mujeres debido a la sobrecarga de cargas familiares.

GRÁFICO 4.1.4.5. IPRHM del personal laboral según número de descendientes. Años 2008 y 2019



4.1.5. Personal de catálogo

El presente capítulo del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto incluye por primera vez un apartado de personal de catálogo de dos Agencias de Régimen Especial: el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA). El análisis se realiza de manera evolutiva para los años 2016 a 2019.

A lo largo de este período, la representación de hombres y mujeres en estas agencias ha superado ligeramente los valores de equilibrio, si bien, el incremento en la presencia de mujeres se produce de 2016 a 2017, ascendiendo el IPRHM de 1,16 a 1,21 y manteniéndose el desequilibrio constante en los años sucesivos hasta 2019.

El análisis por entidad, sin embargo, revela diferencias sustanciales si se atiende al tipo de Agencia. AGAPA ha mantenido una representación con valores prácticamente paritarios para todo el período y constantes a partir de 2017 (IPRHM=1,03), mientras que el SAE presenta valores de sobrerrepresentación femenina en todos los años, especialmente a partir de 2017 (IPRHM=1,34).

Estas diferencias entre los valores de representación de ambas entidades se trasladan también al análisis del tipo de jornada y del tipo de contrato que refiere su personal. En relación con el tipo de jornada, a partir de 2017 se aprecian valores que superan ligeramente los márgenes del equilibrio para las personas que trabajan a tiempo completo, mientras que entre el personal a tiempo parcial se aprecia una distribución más equilibrada con valores paritarios, salvo en 2019 (IPRHM=1,0). Cabe señalar que para todo el período, el personal de la AGAPA solo trabaja a tiempo completo, manteniendo los valores que rozan la paridad para todos los años y atemperando por tanto el desequilibrio que muestra el SAE para este tipo de jornada (por ejemplo en 2019 el IPRHM=1,34) y que esconde el valor agregado.

En función del tipo de contratación, se observa como la feminización es mayor ante el personal indefinido no fijo, que en caso de la AGAPA es prácticamente inexistente (en 2019 representa el 0,3% de su personal), mientras que es más numeroso en el SAE (con un peso del 39,9% en 2019). La contratación indefinida es la que presenta valores más masculinizados y muy cercanos a valores paritarios, y al mismo tiempo, representa el 96,6% del total de la AGAPA y el 33,4% del total del SAE.

El análisis por edad muestra una mayor feminización de la plantilla en los tramos medios, en los que desde 2017 se superan los valores de equilibrio para personal entre los 35 y los 54 años, salvo en 2016. Entre el personal menor de 35 años y entre 55 y 64 años se aprecian valores más cercanos a la paridad. Por el contrario, el personal de catálogo mayor de 65 años ha presentado representaciones muy masculinizadas en 2016 (IPRHM=0,50) y 2017 (IPRHM=0,75), alcanzando valores en los márgenes en el límite del equilibrio en 2018 (0,83) y paritarios en 2019.

La representación por edad sigue pautas diferenciadas en la AGAPA y en el SAE. Así según los datos para la AGAPA en 2019, la entidad solo experimenta representaciones equilibradas en los tramos de edad de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, mientras que entre el personal más joven y de mayor edad, se observan valores de acusada masculinización. Por su parte, el personal del SAE presenta para 2019 una importante presencia de mujeres que supera los límites de la representación equilibrada en todos los tramos de edad, salvo entre el personal de 55 a 64 años, que mantiene valores de equilibrio.

4.1.6. Análisis de retribuciones

El presente epígrafe sobre el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, se completa con el análisis de las retribuciones que recibe dicho personal de la administración andaluza. Esta información resulta de utilidad para trazar la evolución de la brecha salarial de género en el período 2016- 2019 y disponer de información relevante y complementaria al análisis de la representación.

La brecha salarial de género hay que entenderla como un indicador de las desigualdades laborales de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto de las mujeres motivadas por las desventajas a las que se enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral, fruto de factores de discriminación indirecta⁵. Entre estas desventajas se destacan las peores tasas de empleo que presentan las mujeres, su mayor participación en la contratación parcial, su concentración en sectores con peores remuneraciones mientras que tienen menor presencia en puestos de liderazgo y alto nivel o las dificultades de conciliación que suelen afectar en mayor medida a las mujeres⁶.

La brecha salarial media para el conjunto de los países OCDE en 2017 era de 13,5%; y para España, los últimos datos de Eurostat para 2017⁷ la sitúan en el 15,1%, mientras que la media para la UE-28 es del 16%. La mayor parte de los países europeos presentan una brecha salarial de género más baja en el sector público que la que se experimenta en el sector privado, debido a la mayor protección que caracteriza al personal empleado público.

En el ámbito concreto de la Administración Pública, donde se cuenta con sistema de acceso a la función pública y promoción profesional más abiertos, reglados y objetivos, la brecha salarial de género tiene una explicación más directamente vinculada a la estructura de la plantilla de la administración; por dónde están situadas las mujeres laboralmente dentro de la carrera administrativa. En los últimos años ha mejorado significativamente la representación de mujeres y hombres en los grupos superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, y en este sentido el grupo A1 ha pasado de tener un IPRHM=0,88 en 2008 a un IPRHM=0,96 en 2019. Sin embargo, la presencia de mujeres no es proporcional en los puestos de mayor responsabilidad como son los niveles 27-30 en los que el índice es IPRHM=0,83, en 2019.

Esto revela la permanencia del techo de cristal, que dificulta enormemente, cuando no impide, a muchas mujeres seguir accediendo en su carrera profesional a los puestos de máxima

5 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el art. 6.1. describe la discriminación directa por razón de sexo como "la situación en que se encuentra una persona que sea, o haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"; y en su art. 6.2. describe la discriminación indirecta por razón de sexo "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

6 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>

7 Brecha laboral de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

decisión, poder y retribución. En este sentido, según una encuesta realizada en la Junta de Andalucía⁸, preguntadas si existe igualdad de oportunidades para los dos sexos en la provisión de puestos directivos de libre designación, el 35% de las mujeres encuestadas opina que se prefiere un hombre en los puestos de libre designación. Por tanto, persisten todavía muchos factores que ralentizan el logro de la paridad y que explican la persistencia de la brecha retributiva de género, contra los que hay que poder orientar las políticas públicas y los recursos públicos para promover la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Es decir, tanto la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y, por tanto, mayor remuneración debida a la existencia del techo de cristal, como su mayor presencia en los niveles inferiores de los grupos profesionales como el C2 y C1 con IPRHM=1,35, y 1,25 respectivamente, superiores a los márgenes de representación equilibrada, explican que a nivel agregado exista una brecha salarial o una gran diferencia retributiva de género.

El Estatuto del Empleado Público, que es la normativa básica de referencia para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, define las retribuciones básicas como las retribuciones del personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Se incluyen también los complementos por sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Por otro lado, las retribuciones complementarias se vinculan con las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en cualquier caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías y retribuciones.

Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha salarial se obtiene calculando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres, expresada en porcentaje.

Tal y como se ha venido analizando, en 2019 el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,25) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,38), mientras que el personal alto cargo (IPRHM=0,94) y el personal funcionario (IPRHM=1,12) presentan valores equilibrados. Esta sobrerrepresentación entre el personal laboral y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha salarial del 12,4% para el conjunto del personal de la Administración General.

8 Encuesta sobre la Percepción de la Igualdad en la Junta de Andalucía. Informe preliminar. 03/08/2018.

El análisis comparativo entre 2016⁹ y enero de 2019 refleja no obstante una evolución favorable a su reducción. La mayor brecha salarial se observa entre el personal funcionario que ha pasado de un 10,8% en 2016 a un 9,9% en 2019; le sigue el personal laboral con un brecha del 3,1% en 2019, menor que la experimentada en 2016 (4,4%). Finalmente, entre el personal alto cargo, se incrementa la media del salario íntegro bruto por día que reciben las mujeres con relación a los hombres, pasando de un -0,8% en 2016 a un -1,6% en 2019.

Entre el personal funcionario y atendiendo a los grupos profesionales, en 2019 es el grupo C2 el que presenta una mayor brecha (4%), seguido del grupo E (3,3%) y del grupo A1 (2,7%) y finalmente, los grupos A2 y C1 (brecha del 1,3 y del 2% respectivamente) lo que experimentan un mayor equilibrio. En relación con 2016, se destaca la reducción de la diferencia salarial en el grupo A2 desde el 7,9% en 2016, al 1,3% en 2019. Por el contrario, la brecha del 1,4% que se observa en el grupo C2 en 2016, asciende al 4% en 2019. En ambos momentos, las brechas por niveles administrativos son más elevadas en los niveles centrales, donde se alcanzan el 2% aproximadamente en estos tramos.

Por su parte, entre el personal laboral el grupo profesional que presenta una mayor brecha en 2019 es el III (7,3%), seguido del V (3,4%) y del grupo IV (1,1%); finalmente, las retribuciones más igualitarias se encuentran en el grupo I (0,8%) y en el grupo II, donde la brecha es inexistente. Desde una perspectiva comparada, se destacan las diferencias salariales que se encuentran en el grupo III, que presentaba una brecha del 9,4% en 2016; le siguen el grupo V (3,4% en 2016 y el grupo I (2,5% en 2016).

CUADRO 4.1.6. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y brechas de género. Años 2016 y 2019

	Brechas 2019	Brechas 2016	IPRHM 2019	IPRHM 2016	% AGJA 2019
Personal Alto Cargo	-1,6	-0,8	0,83	0,89	0,6
Personal Funcionario	9,9	10,8	1,04	1,10	51,3
Personal Laboral	3,1	4,4	1,32	1,35	48,1
Análisis por edad					
< 35	8,2	9,8	1,31	1,42	1,0
35-44	9,5	11,6	1,19	1,20	14,8
45-54	13,1	12,5	1,20	1,26	38,1
> 55	12,7	13,9	1,14	1,19	46,1
Análisis por descendientes					
0	8,4	8,7	1,21	1,27	34,0
1	11,4	12,3	1,18	1,24	20,8
2 y más	14,5	15,3	1,14	1,19	45,2

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

9 El análisis realizado en 2016 ha actualizado su metodología para ajustarla a la utilizada por la OCDE, que calcula la brecha hallando la diferencia entre los salarios medios de los hombres y las mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres, expresados en porcentaje.

La brecha retributiva entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía es más elevada a medida que se avanza en la edad. Si en 2016 el tramo de edad con mayores diferencias salariales era el de mayores de 55 años (13,9%), en 2019 son las mujeres entre 45 y 54 años quienes reciben las peores retribuciones comparadas (13,1%) incluso ampliando la diferencia de 2016 (12,5%). Cabe destacar que entre el personal menor de 35 años (8,2%) y el personal entre 35 a 44 años (9,5%), se aprecian en 2019 brechas salariales menores a las de 2016 (9,8% y 11,6% respectivamente).

Finalmente, se observa una clara correlación entre la brecha salarial de género y el número de descendientes en ambos momentos. Así, si entre el personal sin descendencia la diferencia es del 8,4% en 2019 y del 8,5% en 2016, a medida que se avanza en el número de descendientes esta diferencia se va incrementando. Para la opción de un descendiente, la brecha asciende al 11,4% en 2019 y al 12,3% en 2016, mientras que para la opción de dos y más, se alcanzan valores del 15,3% en 2016 y ligeramente inferiores en 2019, con una brecha retributiva del 14,5%.

A pesar de la positiva evolución de la brecha salarial que ha experimentado el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se siguen manteniendo valores elevados debido a varios factores que ya se apuntaron en 2016. Por un lado, la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores y por tanto, con menores retribuciones y menos complementos asociados; por otro lado la presencia minoritaria de las mujeres entre el personal con mayor edad lo que también reduce los ingresos por actividad; y finalmente, la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación que podría comprometer su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración.

Al mismo tiempo, cabe destacar que a pesar de que la representación del total de la Administración General está feminizada, entre el personal alto cargo se observa una distribución prácticamente paritaria así como una mayor remuneración entre las mujeres con relación a los hombres.

4.1.7. Análisis de permisos y situaciones administrativas

El análisis de la representación se completa también con el estudio de algunas situaciones administrativas y permisos a los que acceden hombres y mujeres como personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. El análisis se hace atendiendo a su uso diferenciado por hombres y por mujeres para valorar su posible influencia en las retribuciones y en la promoción profesional y, como consecuencia de ello, en la carrera profesional en general. Cabe aclarar, en primer lugar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de este informe.

La legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos y situaciones administrativas en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Los permisos que se analizan a continuación son las situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la

Seguridad Social (IT), los permisos de reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y paternidad¹⁰. El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres en función de diversas variables (categoría profesional, nivel administrativo, edad, descendencia) y para ello se emplea el Índice de Utilización (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 la plantilla y lo contrario, si es menor de 1.

El 31,2% de las 43.824 personas que trabajan para Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 62,6% son mujeres y el 37,4% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso a enero de 2019. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 72,6% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016- 2019 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) y también, del volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%).

4.1.7.1. Situaciones por incapacidad transitoria (IT)

Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad transitoria¹¹ (IT) constituyen el mayor porcentaje (el 84,9%) del total de los solicitados por el personal. Las personas que se acogieron a una IT en 2018 representaron el 26,5% del total (frente al 21% en 2016), de las que el 72,1% fueron mujeres (menor que el 72,9% de 2016). El total de días de baja fue de 818.538, de los que 600.554 fueron solicitados por mujeres y 217.984 por hombres.

El IUt-IT del 1,17 para 2019, indica que la importancia de las mujeres en la solicitud de este tipo de días de situaciones ha sido superior a su representación sobre el total de la plantilla. No obstante, esta diferencia se reduce respecto a 2016, cuando el IUt-IT fue del 1,19. En este sentido, se puede afirmar, que las mujeres participan un 17% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

El personal alto cargo es la categoría con menor utilización de la incapacidad transitoria, aunque tienen menor relevancia cuantitativa sobre el total. En este colectivo, los hombres disfrutaban de mayores situaciones que las mujeres en relación también con su representación, lo que refleja el valor de 0,79 del IUt-IT para alto cargo. Por el contrario, el personal laboral que representa el 50,8% de la plantilla, concentra al 66,2% de las situaciones de incapacidad transitoria. En este colectivo, el IUt-IT de 1,10 indica que las mujeres son quienes más los utilizan, incluso por encima de su sobrerrepresentación en la plantilla (IPRHM=1,38), si bien

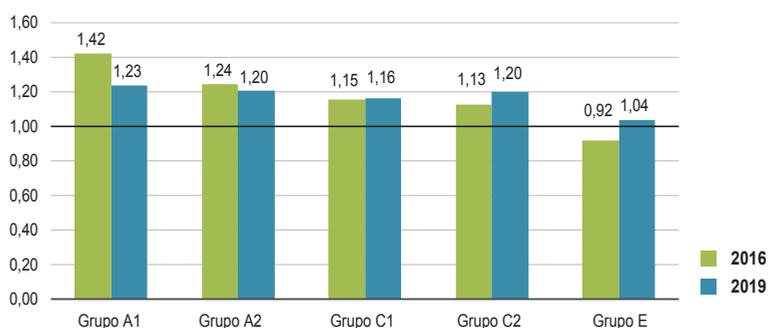
10 En la actualidad, los permisos de maternidad y paternidad han sido modificados por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, denominándose ahora permisos de nacimiento y cuidados de menores. No obstante, como el análisis de los permisos en este epígrafe se hace relativo al período 1 enero a 31 de diciembre de 2018, cuando todavía no estaba aprobada la nueva normativa vigente, se siguen analizando los antiguos permisos de maternidad y paternidad, diferentes para madres y padres con distinta duración según el sexo de cada progenitor.

11 La incapacidad transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o su seguro correspondiente.

se aprecia una reducción de esta diferencia en relación con 2016 (IUt-IT=1,12). Por su parte, el personal funcionario que representa el 48,7% del total del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha utilizado el 33,7% de las situaciones por incapacidad transitoria. Este colectivo experimenta la mayor feminización de la utilización de este tipo de situaciones (IUt-IT=1,23), si bien, también con valores inferiores que en 2016 (IUt=1,25).

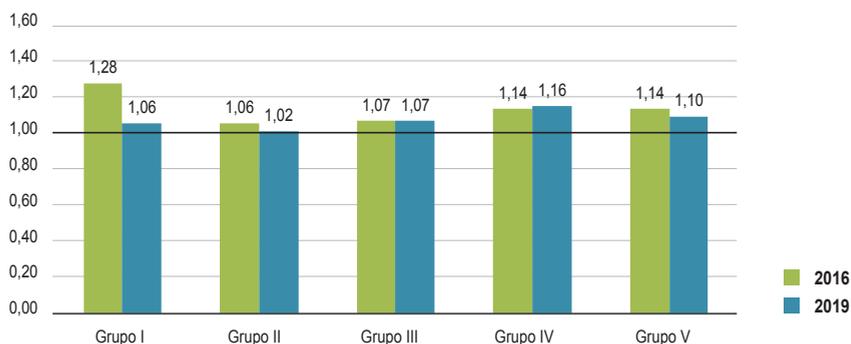
Entre el personal funcionario, el IUt-IT parece ser superior en los grupos más elevados, ya que el grupo A1 presenta el IUt-IT máximo de 1,23 y el grupo E, el mínimo de 1,04. También se observa un mayor IUt-IT entre los niveles superiores, alcanzando el máximo de 1,28 en los niveles 24-26 y el mínimo de 1,13 en los niveles 12-14. Esta tendencia también se aprecia en 2016.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.1. IUt-IT del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El personal laboral presenta un comportamiento diferente en la utilización de las situaciones, ya que los mayores índices de IUt-IT se aprecian en los grupos profesionales más bajos, manteniendo la tendencia de 2016. Cabe destacar, no obstante, que en 2019 se produce una considerable reducción del IUt-IT del grupo I, ya que pasa del 1,28 en 2016 al 1,06 en 2019, indicando valores de utilización muy similares a la presencia de mujeres en el grupo.

■ GRÁFICO 4.1.7.1.2. IUt-IT del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que la utilización de las situaciones asciende a medida que se va avanzando en la edad, por lo que el grupo de personal mayor de 65 años es el que concentra el mayor número de días. El patrón de utilización varía, sin embargo, atendiendo a la presencia de mujeres entre las personas solicitantes, ya que las mujeres menores de 35 años solicitan la incapacidad transitoria en mayor proporción a su representación (IUt-IT=1,23), mientras que entre el colectivo mayor de 55 años, aunque también son mayoría las mujeres solicitantes, su sobrerrepresentación es ligeramente menor que entre las jóvenes (IUt-IT=1,16). Esta tendencia también se observa en 2016.

CUADRO 4.1.7.1. Días de situación por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de situación por incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT 2019	IUt-IT 2016	% Total
Personal alto cargo	19	31	50	0,76	0,96	0,79	0,88	0,0
Personal funcionario	190.330	85.906	276.236	1,38	1,12	1,23	1,25	33,7
Personal laboral	410.205	132.047	542.252	1,51	1,38	1,10	1,12	66,2
Total	600.554	217.984	818.538	1,47	1,25	1,17	1,19	100,0
Análisis por edad								
< 35	4.970	917	5.887	1,69	1,38	1,23	1,33	0,7
35-44	60.329	19.097	79.426	1,52	1,27	1,20	1,31	9,7
45-54	196.048	65.406	261.454	1,50	1,26	1,19	1,13	31,9
> 55	339.207	132.564	471.771	1,44	1,24	1,16	1,22	57,6
Análisis por descendencia								
0	212.747	72.300	285.047	1,49	1,28	1,16	1,16	34,8
1	130.891	44.573	175.464	1,49	1,27	1,17	1,17	21,4
2 y más	256.916	101.111	358.027	1,44	1,22	1,18	1,23	43,7
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Finalmente, destaca que el personal de la Administración General que más situaciones de incapacidad transitoria solicita es el que refiere dos o más descendientes, representando el 43,7%. En esta opción también se aprecia una mayor feminización de la utilización (IUt-IT=1,18) si bien, inferior que en 2016 (IUt-IT=1,23). No obstante, en todas las opciones, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso, en relación a su presencia relativa en la plantilla.

4.1.7.2. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos son aquellos vinculados a las siguientes situaciones administrativas: asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, por colaboración con ONG, permiso no retribuido

a ex diputados y ex alto cargo, permiso por ausencia para prestar servicios en otra administración pública, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionada con el puesto de trabajo, permiso permanente no retribuido a ex parlamentarios y ex alto cargo.

A lo largo de 2018, 795 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,8%) de las que el 72,7% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 76,2%). En total se solicitaron 18.323 días de permisos no retribuidos, 12.729 por parte de mujeres y 5.594 por parte de hombres. También en los permisos retribuidos la utilización está más feminizada en relación con la presencia de las mujeres en el total de la plantilla (IUt-PNR=1,11) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,14).

Destaca la ausencia de permisos no retribuidos entre el personal alto cargo, así como la elevada concentración de este tipo de permisos entre el personal funcionario, donde se concentra el 71,4% del total. En este último colectivo es donde se aprecia la mayor feminización de la utilización de los permisos no retribuidos (IUt-PNR=1,20), con valores superiores a los del personal laboral (IUt-PNR=1,09) donde se alcanza una distribución muy similar a la presencia en la plantilla.

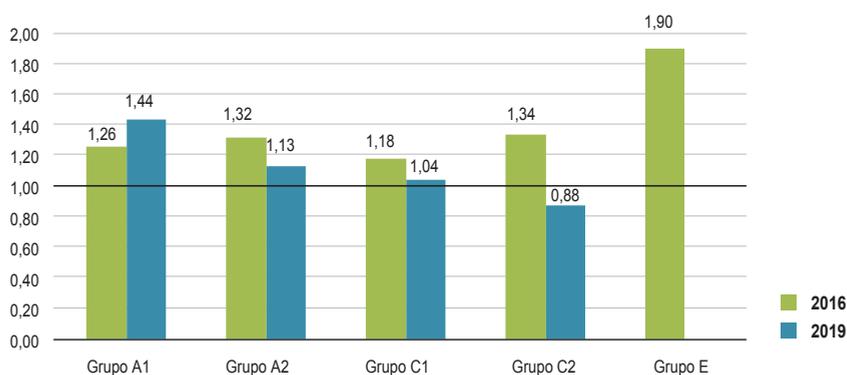
CUADRO 4.1.7.2. Días de permiso no retribuido (PNR) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de Permiso no retribuido (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR 2019	IUt-PNR 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	8.784	4.302	13.086	1,34	1,12	1,20	1,21	71,4
Personal laboral	3.945	1.292	5.237	1,51	1,38	1,09	1,15	28,6
Total	12.729	5.594	18.323	1,39	1,25	1,11	1,14	100,0
Análisis por edad								
< 35	241	68	309	1,56	1,38	1,13	0,95	1,7
35-44	4.462	2.159	6.621	1,35	1,27	1,06	1,16	36,1
45-54	4.209	1.790	5.999	1,40	1,26	1,11	1,13	32,7
> 55	3.817	1.577	5.394	1,42	1,24	1,14	1,16	29,4
Análisis por descendencia								
0	4.788	2.688	7.476	1,28	1,28	1,00	0,92	40,8
1	2.873	1.003	3.876	1,48	1,27	1,17	1,21	21,2
2 y más	5.068	1.903	6.971	1,45	1,22	1,19	1,32	38,0
SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)								

Entre el personal funcionario, los grupos profesionales más elevados son los que solicitan más permisos y donde se aprecia una mayor feminización en su utilización. Así por ejemplo, el grupo A1 presenta un IUt-PNR del 1,44, incluso superior que en 2016 (IUt-PNR=1,26); mientras que en el grupo C2 muestra una mayor utilización por parte de los hombres en relación con su representación en este grupo profesional (IUt-PNR=0,88), siendo considerablemente inferior que en 2016 (IUt-PNR=1,34). El grupo E, cuyo IUt era muy elevado en 2016 (IUt-PNR=1,90), no ha solicitado sin embargo ningún permiso de estas características a lo largo de 2018.

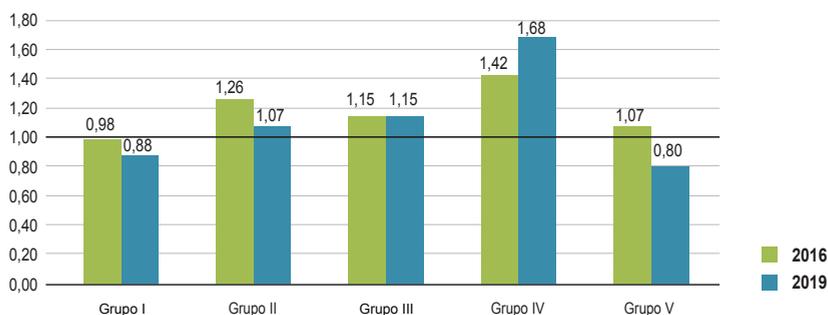
Esta tendencia también se aprecia en el análisis por nivel administrativo, ya que los niveles administrativos más elevados, son los que presentan mayores tasas de utilización femenina. Destaca sobremanera el patrón de utilización que se distinguen en los niveles del 27-30 en los que el IUt-PNR alcanza valores de 2,16, indicando que la sobrerrepresentación de mujeres entre el personal que solicita este tipo de permisos no se corresponde con los valores equilibrados de su presencia (IPRHM=0,90). En los niveles inferiores 12-14 sin embargo, son los hombres quienes solicitan más permisos en relación con su presencia relativa en estos niveles profesionales (IUt-PNR=0,82).

■ GRÁFICO 4.1.7.2.1. IUt-PNR del personal funcionario según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Entre el personal laboral, sin embargo, el grupo I presenta un IUt-PNR=0,88 indicando una menor feminización relativa del uso del permiso, en comparación con la representación que experimenta el grupo. El grupo IV por el contrario ofrece los valores de utilización más feminizados (IUt-PNR=1,68), incluso superiores que en 2016 (IUt-PNR=1,42).

GRÁFICO 4.1.7.2.2. IUt-PNR del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



El análisis por edad, muestra que los tramos de edad centrales 35-44 años y 45-54 años son los que concentran mayor número de días. La feminización de la concentración es sin embargo más elevada entre los tramos extremos, esto es, entre el personal menor de 35 años (IUt-PNR=1,13) y el personal mayor de 55 años (IUt-PNR=1,14). En comparación con 2016 se aprecia un incremento en la utilización femenina del permiso en el primer tramo de edad (IUt-PNR=0,95 en 2016), mientras que desciende en el resto de edades.

En relación con el número de descendientes, destaca que el personal de la Administración General que más permisos no retribuidos solicita es el que no tiene ningún descendiente, representando el 40,8%, donde encontramos un valor de IUt=1. Le sigue la situación de dos y más descendientes (el 28%), que es también la que presenta una mayor feminización en la utilización del permiso (IUt-PNR=1,19), aunque en menor medida que en 2016 (IUt-PNR=1,32). Finalmente, la situación de un descendiente (21,2%) alcanza también valores de feminización (IUt-PNR=1,17) inferiores también a los de 2016 (IUt-PNR=1,21).

4.1.7.3. Permisos para la reducción de jornada (RJ)

El permiso por reducción de jornada permite disminuir la jornada laboral diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las necesidades del servicio. La reducción puede afectar a un tercio o la mitad de la jornada laboral.

Durante 2018, 851 personas trabajadoras para la Administración General de la Junta de Andalucía solicitaron este tipo de permiso (el 1,9%) de las que el 85,9% fueron mujeres (mientras que en 2016 fueron el 87,2%). En total se solicitaron 207.177 días de permisos para reducción de jornada, 122.609 por parte de mujeres y 21.117 por parte de hombres. Los permisos para reducción de jornada presentan una utilización aún más feminizada que los anteriores (IUt-RJ=1,37) si bien, en menor medida que en 2016 (IUt-RJ=1,44).

Al igual que en los anteriores tipos de permisos, el análisis por categorías profesionales, también revela la ausencia de permisos de reducción de jornada entre personal alto cargo, así como la elevada concentración entre el personal funcionario, donde solicitan el 69,4% del total, con una feminización en su utilización de (IUt-RJ=1,52), es decir, valores superiores a los que se observan entre el personal laboral (IUt-RJ=1,24).

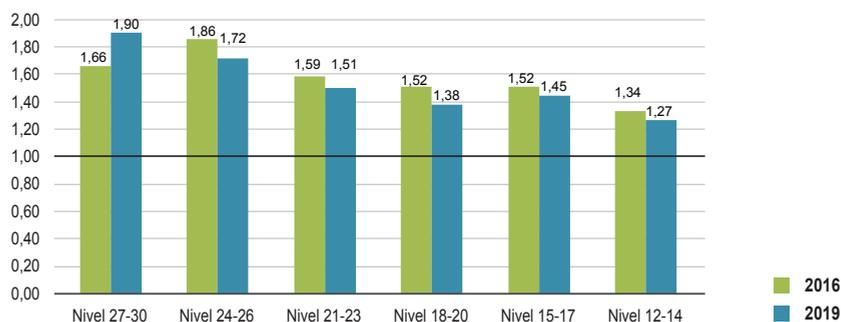
CUADRO 4.1.7.3. Días de permiso por reducción de jornada (RJ) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Años 2016 y 2019

Días de Permiso por reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ 2019	IUt-RJ 2016	% Total
Personal alto cargo	0	0	0		0,96			0,0
Personal funcionario	122.609	21.117	143.726	1,71	1,12	1,52	1,62	69,4
Personal laboral	54.330	9.121	63.451	1,71	1,38	1,24	1,30	30,6
Total	176.939	30.238	207.177	1,71	1,25	1,37	1,44	100,0
Análisis por edad								
< 35	3.178	0	3.178	2,00	1,38	1,45	1,41	1,5
35-44	78.001	10.431	88.432	1,76	1,27	1,39	1,51	42,7
45-54	71.834	13.526	85.360	1,68	1,26	1,33	1,38	41,2
> 55	23.926	6.281	30.207	1,58	1,24	1,28	1,41	14,6
Análisis por descendencia								
0	40.709	10.142	50.851	1,60	1,28	1,25	1,38	24,5
1	50.713	5.489	56.202	1,80	1,27	1,42	1,41	27,1
2 y más	85.517	14.607	100.124	1,71	1,22	1,40	1,50	48,3

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

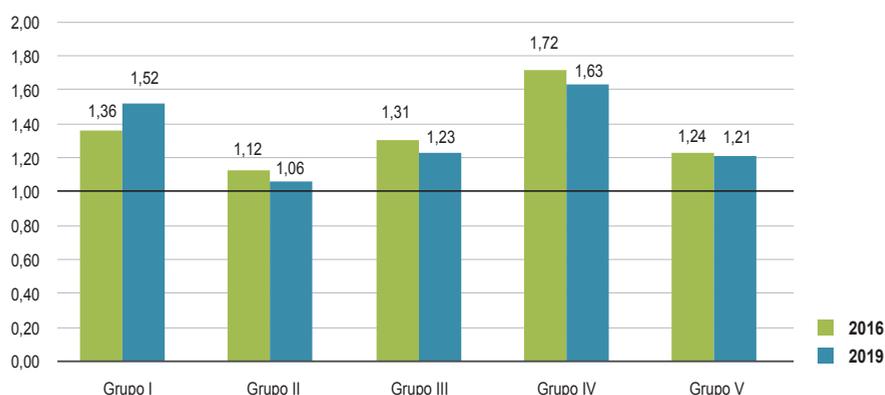
No obstante, entre el personal funcionario la distribución de los días de permiso por grupos profesionales no sigue un patrón claro, ya que el grupo A1 presenta el IUt-RJ máximo de 1,70 (aunque inferior que en 2016 con un 1,80), seguido del grupo C1 (IUt-RJ=1,44) y del grupo C2 (IUt-RJ=1,35). Al mismo tiempo, el análisis por niveles administrativos sí muestra un progresivo descenso de la feminización del uso de los permisos de reducción de jornada a medida que se desciende en los niveles administrativos, si bien, con valores muy elevados en todos los casos. Así, en los niveles 27-30 el IUt-RJ= 1,90 (superior incluso que el 1,66 de 2016), mientras que en los niveles 12-14 es del 1,27 (inferior al 1,34 de 2016).

GRÁFICO 4.1.7.3.1. IUt-RJ del personal funcionario según nivel administrativo. Años 2016 y 2019



El análisis de la utilización de permisos de reducción de jornada del personal laboral por grupos profesionales muestra una mayor feminización del grupo IV (IUt-RJ=1,63) aunque con valores inferiores a 2016 (IUt-RJ=1,72), seguido del grupo I en el que la feminización se ha incrementado un IUt-RJ=1,36 en 2016 a un IUt-RJ=1,52 en 2019. En el resto de grupos desciende esta sobrerrepresentación de mujeres con relación a 2016 e incluso en el grupo II se alcanzan valores de utilización muy similares a la representación de mujeres en la plantilla (IUt-RJ=1,06).

■ GRÁFICO 4.1.7.3.2. IUt-RJ del personal laboral según grupo profesional. Años 2016 y 2019



Finalmente, la feminización en el uso de los permisos de reducción de jornada es superior entre el personal más joven (IUt-RJ=1,45 entre menores de 35 años), mientras que va descendiendo a medida que aumenta la edad (IUt-RJ=1,28 para mayores de 55 años). En relación con el número de descendientes, se aprecia una clara correlación entre el número de días de permiso de reducción de jornada solicitados y el número de descendientes. Así, la situación de dos o más descendientes concentra casi la mitad de permisos de reducción de jornada (el 48,3%) y presenta los valores de utilización con mayor sobrerrepresentación de mujeres (IUt-RJ=1,40) junto con la opción de un descendiente (IUt-RJ=1,42) que es la más feminizada.

4.1.7.4. Permisos por maternidad y/o paternidad

La conciliación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras garantizado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La maternidad y la paternidad constituyen situaciones acogidas a la posibilidad de permiso específico. En el caso del permiso por maternidad, que se desliga de la incapacidad laboral transitoria en 1995, comprende el periodo de tiempo tras el parto, adopción o

acogimiento tanto pre adoptivo como permanente o simple, con una duración de veinte semanas en la Administración General de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro, discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento). El permiso de maternidad puede ser disfrutado por la madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

El disfrute del permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. En el período estudiado el permiso por paternidad tiene una duración de cinco semanas, si bien, desde el 1 de abril de 2019, el permiso por paternidad ha sido ampliado de cinco a ocho semanas¹².

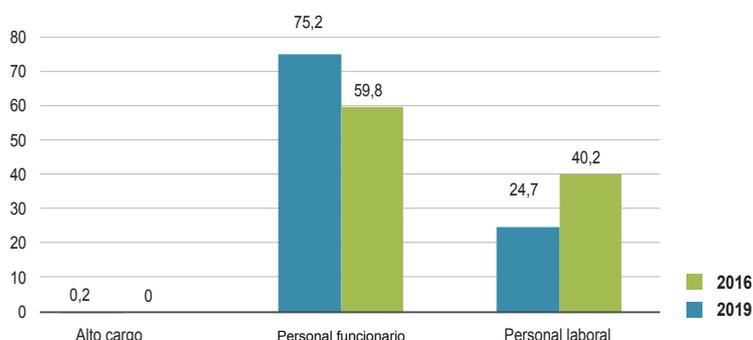
En función de esta normativa que caracteriza la utilización y duración de los permisos de manera diferencial para mujeres y para hombres, el análisis de la utilización de este tipo de permisos se realiza atendiendo al comportamiento en cada caso y no de manera agregada, como en el resto de permisos.

A lo largo de 2018, los días por permiso de maternidad y/o paternidad fueron solicitados por el 1% del total del personal de la Administración General, con una participación mayoritaria de mujeres (60,4%), inferior a la observada en 2016 (65,8%), lo que refleja un mayor peso relativo en los días solicitados por los hombres. En total se solicitaron 27.045 días de permiso, 22.771 por parte de las mujeres y 4.274 por parte de los hombres. Las características de los permisos condicionan que el índice de utilización (IUt) en este caso, ascienda al 1,35, lo que indica que se produce un incremento del 35% en relación con su representación en el total de la plantilla. Cabe destacar no obstante, que el IUt se reduce considerablemente respecto al experimentado en 2016, cuando se alcanzan valores del 1,47.

Entre las 271 mujeres que solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 84, si bien, la duración más generalizada asciende a 112 días, es decir, a 16 semanas, que disfrutaron 131 mujeres. Dado que las mujeres en las administraciones públicas pueden disfrutar de hasta 20 semanas, las cifras pueden reflejar que las mujeres comparten una parte del disfrute de los días de permiso por maternidad con sus parejas. Entre las mujeres, destaca la ausencia de utilización de este tipo de permiso entre el personal alto cargo, mientras que más de la mitad de las mujeres con permisos de maternidad son funcionarias (59,8%) y en menor medida, laborales (40,2%). La distribución ha cambiado respecto a 2016, reduciéndose la presencia de funcionarias (en 2016 representaban el 75,1%) e incrementándose la de mujeres laborales (el 24,7% en 2016). El análisis por edad revela que el 80,1% de las mujeres que disfrutaron del permiso se encuentran entre los 35 y 44 años y el 15,9% entre menores de 35.

12 Mediante el ya mencionado Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Se espera también que este permiso siga aumentándose progresivamente hasta equipararse con el de maternidad en el año 2021.

■ GRÁFICO 4.1.7.4.1. Mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad según categorías. Años 2016 y 2019

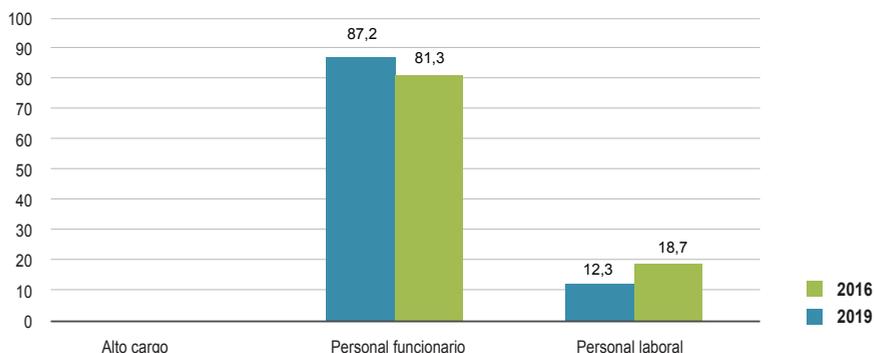


Entre las mujeres funcionarias destaca el grupo A1 en el que se concentra el 53,1% de las mujeres que han solicitado el permiso, seguido del grupo C1, con un 25,3% de los permisos. Atendiendo a los niveles profesionales, los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, y en los extremos hay menos funcionarias con permiso de maternidad (6,8% en los niveles 27-30; y 5,6% en los niveles 12-14). Más de la mitad de las mujeres laborales que han solicitado el permiso se concentra en el grupo III (55%), seguido del II (22,9%), el V (10,1%) y en menor medida el I (6,4%) y el IV (5,5%). Estas tendencias son similares a las observadas en 2016.

A lo largo de 2018, también 139 hombres solicitaron este tipo de permiso, con una media de 31 días, y observándose que las duraciones más utilizadas son 28 días que disfrutaron 55 hombres y 35 días que disfrutaron 54. En 2016, sin embargo, la media fue de 18 días, mientras que la duración más utilizada fueron las dos semanas. Por tanto, los datos muestran que ha habido un aumento considerable del uso de permisos de cuidados por parte de los hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Al mismo tiempo, tampoco ningún hombre alto cargo solicitó este tipo de permiso y se destaca la mayor participación de funcionarios que lo solicitaron (el 81,3%) frente a la menor utilización del permiso entre el personal laboral (18,7%). Se observa también una tendencia a la reducción de estos porcentajes en relación con 2016 (87,2% y 24,7% respectivamente). En relación con la edad, los hombres de 35 a 44 años también fueron mayoría (77,7%), seguido de los de 45 a 54 años (16,5%).

■ GRÁFICO 4.1.7.4.2. Hombres que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad según categorías. Años 2016 y 2019



En función del grupo profesional, los permisos disfrutados por los hombres funcionarios se concentran en los grupos más altos, siendo el grupo A1 donde se observa mayor utilización (58,4%), seguido del C1 (25,7%) y del A2 (11,5%). La tendencia por niveles profesionales es similar a la que se aprecia entre las funcionarias: los permisos se distribuyen de manera muy equilibrada entre los niveles centrales, siendo los extremos los que hay menos funcionarios con permiso (9,7% en los niveles 27-30; y 4,4% en los niveles 12-14). Entre los hombres del personal laboral que han solicitado el permiso, se observa una mayor concentración en los niveles inferiores, siendo los grupos IV y V los que presentan mayor utilización (26,9% en ambos casos). En 2016, sin embargo, fue el grupo III donde mayores hombres solicitaron el permiso (36,7%).

Finalmente, se observa que hay más mujeres que disfrutaron de los días de maternidad sin tener descendencia previa (41%) y su proporción va descendiendo a medida que aumenta el número de descendientes. Al mismo tiempo, en el caso de los hombres, su mayor participación en el permiso se encuentra entre quienes ya cuentan con varios descendientes (37,4%) y se reduce en el resto de situaciones. No obstante, la presencia de hombres se ha incrementado considerablemente entre quienes lo solicitan por primera vez pasando del 21,3% en 2016 a un 31,7% en 2019.