



Junta de Andalucía
Consejería de Justicia, Administración
Local y Función Pública

Plan de Igualdad
Administración General Junta Andalucía
2023-2027

PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027



Junta de Andalucía
Consejería de Justicia,
Administración Local y Función Pública

PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027

INTRODUCCIÓN.....	9
1. MARCO JURÍDICO Y ESTRATÉGICO.....	11
1.1. Normativa reguladora europea, nacional y autonómica.....	11
1.2. Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	13
1.3. Formulación del Plan.....	14
1.5. Alineación estratégica.....	14
2. GOBERNANZA DE FORMULACIÓN DEL PLAN.....	18
2.1. Sistema de gobernanza y Metodología empleada.....	18
2.3. Objetivo general / Beneficios para el personal empleado público.....	22
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	22
4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	23
4.1. Efectivos de la Administración General de la Junta de Andalucía y su personal eventual.....	23
4.1.1. Personas con discapacidad reconocida.....	24
4.1.2. Evolución temporal de efectivos.....	24
4.1.3. Comparativa con otras administraciones.....	26
4.2. Pirámide de edad y jubilación.....	27
4.3. Antigüedad del personal por relación jurídica.....	30
4.4. Titulaciones académicas del personal: sobretitulación.....	33
4.5. Descendencia.....	35
4.5.1. Relación jurídica del personal y el sexo.....	36
4.5.2. Edad del personal en relación con su descendencia.....	38
4.5.3. Personal funcionario por Subgrupos en relación con su descendencia.....	38
4.5.4. Personal laboral por Grupos en relación con su descendencia.....	39
4.5.5. Personas con discapacidad en relación con su descendencia.....	40
4.6. Distribución por Consejerías/Agencias/Consejos.....	40
4.7. Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros.....	44
4.8. Distribución provincial.....	48
4.9. Relación jurídica y segregación horizontal/vertical.....	49
4.9.1 Personal funcionario por Subgrupo y nivel del puesto ocupado.....	50
4.9.2 Distribución por cuerpos de personal funcionario. Especial referencia al sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.....	52
4.9.3. Personal laboral por Grupos y categoría profesional.....	58
4.9.4. Puestos que ocupa el personal eventual.....	62
4.9.5. Personas con discapacidad por Subgrupos y Grupos.....	63
4.10. Personal de libre designación y segregación vertical.....	64
4.10.1. Personal funcionario de libre designación.....	64
4.10.2. Personal Según Normativa Laboral.....	66
4.11. Solicitudes de artículos 30 y de puestos de libre designación.....	69
4.12. Diferencia salarial y análisis retributivo por intervalos salariales.....	69
4.13. Absentismo e incapacidad temporal.....	83
4.14. Movilidad por salud laboral.....	88
4.15. Seguridad y Salud Laboral / Comités de Seguridad y Salud.....	89
4.16. Temporalidad en el empleo.....	93
4.17. Formación.....	95
4.18. Procesos de selección, acceso y promoción del personal empleado público.....	99
4.18.1. Procesos selectivos personal funcionario OEP 2015/16.....	100
4.18.2. Procesos de promoción interna personal funcionario OEP 2015/16.....	101



4.18.3. Procesos de acceso y promoción del personal laboral.....	102
4.19. Movilidad del personal.....	102
4.19.1 Concurso de traslados del personal funcionario.....	103
4.19.2 Concurso de traslados del personal laboral.....	103
4.20. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	104
4.20.1. Personal de la Administración General.....	104
4.20.2. Personal eventual.....	113
4.21. Permisos retribuidos.....	113
4.22. Personas con jornadas especiales.....	114
4.23. El teletrabajo.....	115
4.23.1. Estudio del teletrabajo durante el inicio del estado de alarma.....	115
4.23.2. Seguimiento – Protocolo 2020-2021.....	116
4.24. Violencia de género.....	117
4.25. Prevención del acoso.....	119
4.26. Ayudas de acción social.....	120
4.26.1. Anticipos reintegrables.....	121
4.26.2. Ayudas a la discapacidad.....	122
4.26.3. Ayuda por cambio de domicilio víctimas violencia de género.....	123
4.27. Órganos de representación del personal empleado público del sector Administración General.....	124
4.27.1. Juntas de Personal para el colectivo de personal funcionario.....	124
4.27.2. Comités de empresa para el colectivo de personal laboral.....	125
4.27.3. Dispensa sindical: total o parcial.....	125
4.28. Situaciones de especial protección: mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas y lactantes.....	126
4.29. Interseccionalidad y diversidad.....	126
4.30. Percepción del personal empleado público acerca de la igualdad en la Administración General.....	127
4.31. Aportaciones personas expertas:.....	131
4.31.1. Año 2.018: cuestionario online y grupo focal.....	131
4.32.2 Año 2.023: cuestionario online y grupo focal.....	134
5. DIAGNÓSTICO - Conclusiones generales.....	137
5.1. Efectivos de personal.....	137
5.2. Evolución de efectivos en la última década.....	137
5.3. Comparativa con otras Administraciones Públicas.....	137
5.4. Pirámide de edad.....	138
5.5. Edad media.....	138
5.6. Jubilación.....	138
5.7. Antigüedad.....	138
5.7.1. Personal Funcionario.....	138
5.7.2. Personal laboral.....	139
5.8. Titulaciones académicas del personal.....	139
5.9. Sobretitulación.....	139
5.9.1. Personal funcionario.....	139
5.9.2. Personal laboral.....	139
5.10. Descendencia.....	140
5.10.1. Personal funcionario.....	140
5.10.2. Personal laboral.....	140
5.10.3. Personal con discapacidad.....	141
5.11. Distribución por Consejerías/Agencias/Consejos.....	141
5.12. Distribución territorial.....	141
5.12.1. Servicios Centrales.....	141
5.12.2. Delegaciones Territoriales.....	141
5.12.3. Otros centros de trabajo o centros periféricos.....	142
5.13. Distribución provincial.....	142
5.14. Relación jurídica y segregación horizontal/vertical.....	142

5.14.1. Personal Funcionario.....	143
5.14.2. Personal Laboral.....	143
5.14.3. Personal Eventual.....	143
5.14.4. Personal con discapacidad.....	144
5.15. Personal de libre designación y segregación vertical.....	144
5.16. Personal que ocupa puestos “Según Normativa Laboral”.....	144
5.17. Diferencia salarial.....	145
5.18. Análisis retributivo por franjas salariales.....	145
5.19. Absentismo e incapacidad temporal.....	146
5.20. Movilidad salud laboral.....	147
5.21. Seguridad y Salud Laboral.....	147
5.22. Comités de Seguridad y Salud.....	147
5.23. Temporalidad en el empleo.....	147
5.24. Formación.....	147
5.25. Procesos de selección, acceso y promoción del personal empleado público.....	148
5.25.1. Procesos selectivos personal funcionario OEP 2015/16.....	148
5.25.2. Procesos de promoción interna personal funcionario OEP 2015/16.....	148
5.26. Movilidad.....	149
5.27. Medidas de conciliación.....	149
5.28. Personas con jornadas especiales.....	150
5.29. Teletrabajo.....	150
5.30. Violencia de género.....	150
5.31. Prevención del acoso.....	150
5.32. Ayudas de acción social.....	151
5.32.1. Anticipos reintegrables.....	151
5.32.2. Ayudas a la discapacidad.....	151
5.32.3. Por cambio de domicilio víctimas violencia de género.....	151
5.33. Órganos de representación del personal empleado público del sector Administración General.....	151
5.33.1. Juntas de Personal para el colectivo de personal funcionario.....	151
5.33.2. Comités de empresa para el colectivo de personal laboral.....	151
5.34. Dispensa sindical.....	151
6. PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS.....	152
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	154
8. INDICADORES DE CONTEXTO E IMPACTO.....	156
9. PROGRAMAS DE ACTUACIÓN.....	160
P01 Recluta talento.....	161
P02 Mentoría para el liderazgo de las mujeres.....	164
P03 Sensibilización sobre políticas de igualdad de género.....	166
P04 Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género.....	170
P05 Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral.....	174
P06 Sensibilización en diversidad sexual y de género.....	177
P07 Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación.....	180
P08 Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional.....	183
P09 Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.....	186
P10 Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género.....	189
P11 Construcción de un registro retributivo.....	191
P12 Regulación del teletrabajo.....	193
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Estructura del Sistema.....	196
10.1.1. Órganos de seguimiento y evaluación.....	196



10.1.2. Herramientas de seguimiento y evaluación.....	198
10.1.3. Productos del Seguimiento y Evaluación.....	199

Índice de gráficos y tablas

1. Recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, personal objeto de este Plan de Igualdad.....	10
2. Significado del Índice de presencia relativa de hombres y mujeres – IPRHM.....	16
3. Sistema de gobernanza.....	18
4. Fases de elaboración.....	20
5. Efectivos de la Administración General por sexo.....	23
6. Personas con discapacidad reconocida de la Administración General por sexo.....	24
7. Reducción de efectivos de personal al servicio de la Administración General.....	25
8. Evolución temporal de efectivos de la Administración General en la última década.....	25
9. Evolución temporal de personas con discapacidad reconocida en la última década.....	26
10. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo a enero de 2021 publicado en el Registro Central de Personal (RCP).....	27
11. Pirámide de edad del personal de la Administración General.....	28
12. Rangos de edad del personal según el colectivo (funcionario o laboral).....	28
13. Pirámide de edad del personal eventual.....	29
14. Pirámide de edad del colectivo de personas con discapacidad.....	29
15. Antigüedad del personal funcionario de carrera por sexo.....	30
16. Antigüedad del personal funcionario interino por sexo.....	31
17. Antigüedad del personal laboral fijo por sexo.....	31
18. Antigüedad del personal laboral temporal por sexo.....	32
19. Antigüedad del personal laboral indefinido no fijo por sexo.....	33
20. Titulaciones del personal de la Administración General por sexo.....	33
21. Titulaciones del personal funcionario por Subgrupo y sexo.....	34
22. Titulaciones del personal laboral por Grupo y sexo.....	35
23. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal funcionario de carrera.....	36
24. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal funcionario interino.....	36
25. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral fijo.....	36
26. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral temporal.....	37
27. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral indefinido no fijo.....	37
28. Descendencia del colectivo de personas con discapacidad.....	38
29. Descendencia en función de la edad del personal.....	38
30. Descendientes del personal funcionario en función del Subgrupo.....	39
31. Descendientes del personal en función del acceso al puesto por concurso o libre designación.....	39
32. IPRHM del personal laboral en función del Grupo y del número de descendientes.....	40
33. IPRHM del personal con discapacidad por tramos de edad y número de descendientes.....	40
34. Distribución de efectivos de la Administración General.....	43
35. Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros de trabajo o centros periféricos.....	44
36. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por relación jurídica y sexo.....	45
37. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por relación jurídica, sexo y franjas de edad.....	45



38. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por Subgrupos/Grupos y sexo.	46
39. Subgrupos por franjas de edad y sexo de personal funcionario.....	47
40. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por Subgrupos/Grupos, franjas de edad y sexo.....	48
41. Distribución territorial por provincias y sexo.....	48
42. Personal según su relación jurídica y sexo.....	49
43. Tipos de personal funcionario y laboral.....	50
44. Personal funcionario por Subgrupos.....	51
45. Segregación vertical por niveles dentro del personal funcionario.....	52
46. Distribución del personal funcionario por cuerpos y sexo.....	53
47. Sector TIC por sexo en la Administración General.....	54
48. Titulaciones STEM en la Administración General por sexo y colectivo.....	55
49. Titulaciones STEM en la Administración General por sexo y colectivo.....	56
50. Personal laboral por Grupos.....	58
51. Segregación horizontal por categorías profesionales del personal laboral.....	60
52. Personal eventual por Subgrupo y nivel del puesto ocupado.....	62
53. Personas con discapacidad por Subgrupos.....	63
54. Personas con discapacidad por Grupos.....	63
55. Personal de libre designación.....	64
56. Personal de libre designación de Subgrupos A y A2.....	64
57. Segregación vertical en puestos de libre designación de personal funcionario de niveles 27 a 30.....	65
58. Descendencia en puestos de libre designación de personal funcionario de niveles 27 a 30.....	66
59. Personal PLD del Subgrupo A1 por tramos de edad.....	66
60. Personal SNL.....	67
61. Personal SNL por categorías profesionales.....	68
62. Descendencia del personal SNL.....	68
63. Personal SNL por tramos de edad.....	69
64. Diferencias salariales en función del colectivo y el sexo del personal al servicio de la Administración General.....	71
65. Importes brutos y netos del personal funcionario y laboral del VI Convenio, de la Administración General.....	74
66. Puestos por cada franja salarial en función de la relación jurídica.....	77
67. Franjas salariales por determinadas áreas funcionales.....	78
68. Importes brutos y netos del personal eventual de 2010 a 2021.....	81
69. Evolución del índice de absentismo en la última década por tipo de colectivo.....	83
70. Índices de absentismo por colectivo y sexo desde 2010.....	83
71. Absentismo por colectivo y sexo en 2021 por trimestre.....	84
72. Causas de absentismo.....	85
73. Causas de absentismo por colectivo.....	86
74. Índices de absentismo por tipo de Incapacidad Temporal registrado.....	86
75. Índices de absentismo por relación jurídica, distribución territorial y sexo.....	87
76. Movilidad por salud laboral desde 2017.....	88
77. Comités de Seguridad y Salud por sexo.....	92
78. Comités de Seguridad y Salud por provincia y sexo.....	92
79. Comités de Seguridad y Salud por sexo.....	93
80. Temporalidad en el empleo.....	94



81. Feminización del empleo temporal.....	94
82. Personal temporal por tramos de edad.....	94
83. Personal funcionario interino por nivel del puesto ocupado y sexo.....	95
84. Formación por programas y sexo (memoria IAAP 2021).....	96
85. Formación general online (memoria IAAP 2021).....	97
86. Formación por temáticas relevantes y sexo (Memoria IAAP 2021).....	97
87. Formación específica en materia de género.....	98
88. Evolución de la formación específica en materia de género durante la última década.....	98
89. Plazas ofertadas en la última década.....	100
90. Aumento de la edad media y de la edad máxima de promoción en las últimas dos décadas.....	102
91. Concursos de traslados resueltos de personal funcionario.....	103
92. Concursos de traslados resueltos de personal laboral.....	103
93. Índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 2010 a 2021 en cuanto a las medidas de conciliación.....	105
94. Medidas de conciliación y excedencias por sexo de 2010 a 2021.....	106
95. Medidas de conciliación y excedencias por sexo de 2010 a 2021.....	107
96. Personas con medidas de conciliación y excedencias por relación jurídica y sexo de 2010 a 2021.....	107
97. Análisis de las medidas de conciliación y excedencias por número de solicitudes y duración de 2010 a 2021.....	108
98. Permisos de maternidad y paternidad por sexo y relación jurídica tras el cambio de normativa.....	108
99. Análisis de las medidas de conciliación en el año 2021.....	108
100. Análisis de las excedencias por tipología en el año 2021.....	109
101. Análisis de las reducciones de jornada por tipología en el año 2021.....	110
102. Análisis de los permisos no retribuidos por tipología en el año 2021.....	110
103. Análisis de los permisos de maternidad/paternidad por tipología en el año 2021.....	111
104. Análisis solicitudes por Subgrupo de personal funcionario en el año 2021.....	111
105. Análisis solicitudes por tipo de acceso de personal funcionario (concurso o PLD) en el año 2021.....	112
106. Análisis solicitudes por Grupo de personal laboral en el año 2021.....	113
107. Medidas solicitadas por personal eventual por sexo desde 2010 a 2021.....	113
108. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por sexo.....	114
109. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por relación jurídica.....	114
110. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por distribución territorial.....	115
111. Seguimiento del teletrabajo a partir del protocolo de 2020/2021.....	116
112. Movilidad por violencia de género en la última década.....	118
113. Datos recopilados de los Comités de Investigación Interna de marzo de 2021.....	120
114. Solicitudes presentadas de anticipos reintegrables en los últimos tres años.....	121
115. Solicitudes concedidas de anticipos reintegrables en los últimos tres años.....	121
116. Importes concedidos de anticipos reintegrables en los últimos tres años.....	122
117. Importes de la ayuda a la discapacidad de 2018 a 2021.....	122
118. Solicitudes presentadas de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años.....	122
119. Solicitudes concedidas de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años.....	123
120. Importes concedidos de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años.....	123
121. Representación de las juntas de personal.....	124
122. Juntas de personal por provincia y sexo.....	124
123. Juntas de personal por organización sindical y sexo.....	124
124. Liberación sindical total por organización sindical y sexo.....	125



125. Liberación sindical parcial por organización sindical y sexo.....	126
126. Problemas, Necesidades y Retos obtenidos tras el análisis de situación.....	153
127. Problemas, Necesidades y Retos priorizados con la Comisión Negociadora.....	154
128. Objetivos Estratégicos.....	154
129. Relación entre los Problemas, Necesidades y Retos con los Objetivos Estratégicos definidos.....	156
130. Indicadores de contexto.....	159
131. Programas de actuación.....	160
132. Relación entre Objetivos Estratégicos y Programas de actuación.....	160

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso con la igualdad de género, disponiendo en el artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes...» y en su artículo 15 que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados desde la segunda mitad del siglo pasado, no han conseguido todavía la superación de la desigualdad por razón de género, tal como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; es este inacabado camino hacia la igualdad real y efectiva lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género. La citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

En estos planes se incluirán los objetivos para la igualdad en el empleo público, las estrategias y medidas para lograr estos objetivos, las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como otras medidas específicas sobre diversidad familiar y personal; serán evaluados cada 4 años y tienen que incluir medidas para corregirlos y mejorarlos.

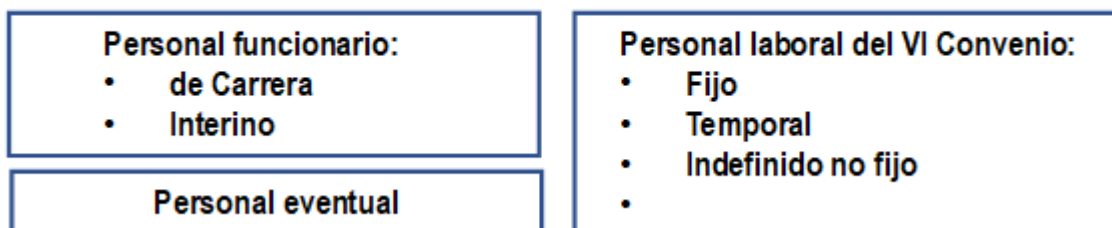
Por lo cual, el objetivo principal de este Plan de Igualdad consiste en determinar las medidas y acciones que se deben llevar a cabo para corregir las posibles situaciones y problemas que puedan existir de desigualdad entre el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía y su personal eventual.

A los efectos de este análisis, se entiende comprendido en el ámbito de aplicación del Plan, **el personal funcionario** (tanto de carrera como en interinidad), **el personal laboral** (fijo, indefinido no fijo y temporal) incluido en el ámbito del «VI Convenio Colectivo del Personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía» **y el personal eventual** que preste sus servicios en las diferentes Consejerías, Consejos, Agencias administrativas y

de régimen especial tanto a nivel central como periférico¹. La información relativa al organigrama específico de cada organismo así como la relación de puestos de trabajo puede consultarse en la web de transparencia.

No se incluye en este Plan, el personal funcionario docente, el personal estatutario del Sistema Sanitario Público de Andalucía, ni el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, dado que estos colectivos tienen su normativa propia y no se encuentran incluidos en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Administración General



1. Recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, personal objeto de este Plan de Igualdad

En este documento se incluyen los siguientes elementos:

- Análisis y Diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres, en el colectivo de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal eventual.
- Los problemas detectados, necesidades o carencias y retos a abordar, como consecuencia del análisis realizado.
- Los objetivos estratégicos planteados por la organización con la finalidad de corregir las deficiencias y de alcanzar los resultados pretendidos en un medio, largo plazo.
- Los programas y medidas a adoptar para llevar a cabo los cambios propuestos, con especificación de objetivos, indicadores de resultado, responsables, tiempos y presupuesto.
- Un sistema de seguimiento y evaluación.

La formulación de este Plan se ha desarrollado siguiendo un proceso participativo, y en su redacción han intervenido representantes y personal de la administración autonómica. Tal como establece la normativa, su diagnóstico se ha elaborado por la Administración de la Junta de Andalucía junto con las organizaciones sindicales, a través de una **Comisión de Negociación** paritaria, con representación equilibrada de hombres y mujeres, que se constituyó a tal efecto con fecha 4 de febrero de 2022.

A lo largo de todo su desarrollo se ha empleado la metodología de elaboración de planes estratégicos propuesta por el Instituto Andaluz de Administración Pública, en adelante IAAP, y se someterá a un proceso de evaluación dentro del marco institucional de la evaluación de políticas públicas que la Junta de Andalucía está impulsando a través del IAAP. De esta forma, y de acuerdo a la metodología establecida, se ha realizado una evaluación ex-ante del Plan, con el objetivo final de analizar la idoneidad del mismo para alcanzar los objetivos planteados. Como parte de dicha evaluación, siguiendo los principios de colaboración para la formulación del Plan y en aras de su enriquecimiento, se han llevado a cabo diversas técnicas participativas con grupos de personas expertas.

¹ La organización institucional así como su organigrama general puede consultarse en : <https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/informacion-institucional-organizativa/organizacion-institucional.html>
La relación de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía puede consultarse en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/sobre-junta/funcionamiento/puestos-trabajo.html>
La relación de puestos de trabajo de las entidades instrumentales puede consultarse en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/empleo-publico/entidades-instrumentales/puestos-trabajo.html>

1. MARCO JURÍDICO Y ESTRATÉGICO

1.1. Normativa reguladora europea, nacional y autonómica

La Unión Europea ha desarrollado muchas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones para la conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

A modo de ejemplo, se pueden citar las siguientes:

- El Tratado de Ámsterdam (1997), en su artículo 2 establece como misión lograr la igualdad entre la mujer y el hombre y en el artículo 3 fija como objetivo la eliminación de la desigualdad entre la mujer y el hombre, así como promover la igualdad.
- La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, regula en sus artículos 20 y 21 el principio de igualdad ante la ley y prohibición de la discriminación, así como estableciendo acciones positivas como medida para la igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 23.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para el período comprendido entre dichos años. Esta Estrategia se expone desde un planteamiento dual, que une las medidas específicas por un lado y, la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la Unión Europea. Asimismo, cobra especial relevancia la interseccionalidad para abordar de forma transversal la aplicación de la Estrategia.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 51, como criterios de actuación de las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Por su parte, 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, incorporó cambios muy significativos en materia de planes de igualdad; particularmente, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de

igualdad (antes 250 o más) y asimismo estableció el contenido de un plan de igualdad y la obligatoriedad de su registro.

El artículo 46 de la mencionada Ley Orgánica, se refiere a los planes de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo un contenido mínimo respecto a las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación y Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El desarrollo reglamentario de la materia, a nivel estatal, se contiene en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, cuyo artículo 7 dispone que: *“El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.”*

En lo que respecta a la normativa autonómica, la ley 9/2018 de 8 de Octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo conseguir la igualdad entre mujeres y hombres tal como dicen tanto la Constitución Española como el Estatuto de Autonomía, así como tener instrumentos en Andalucía para construir una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática para que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y oportunidades.

En su artículo 7 se establece que El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras.

Dicho Plan Estratégico ha sido aprobado mediante el Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno, para los años 2022-2028.

Asimismo, en la nueva redacción dada al artículo 32, por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, se prevé, como ya hemos visto en el apartado anterior, que:

“1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas

para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

3. *Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”.*

Por último, hay que mencionar la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía (5/2023, de 7 de junio), que en su artículo 182, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: *“La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”*

En este marco se encuadra el presente Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, para los años 2023-2027.

1.2. Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015, 193 países, entre ellos España, se comprometieron con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030².

La Administración General de la Junta de Andalucía realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, ya que erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos de este Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.

De entre ellos, el **ODS 5, sobre la igualdad de género**, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos. Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención, entre los que se incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo domésticos y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

2 Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>

Del **ODS8** sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, este Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Asimismo, el **ODS10**, que plantea la **reducción de las desigualdades**, son ámbitos en los que la Administración debe ser garante, en cuanto a favorecer la inclusión de personas con discapacidad para potenciar y promover su inclusión social, así como garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

1.3. Formulación del Plan

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, el Consejo de Gobierno tiene la potestad de establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía (los principios de actuación se contienen en el artículo 4 de la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía).

Asimismo, en el artículo 9 de la mencionada Ley, se establece que corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, en la actualidad es la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Concretamente, es la **Secretaría General para la Administración Pública**, en adelante SGAP, el órgano de planificación del sector público de la Junta de Andalucía, así como de dirección, impulso, coordinación y gestión de la política de recursos humanos y de organización y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía; teniendo entre sus competencias, además, la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, en virtud del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por su parte, a la **Dirección General de los Recursos Humanos y Función Pública**, en adelante DGRHyFP, le corresponde el estudio, informe y propuesta de medidas relativas al ordenamiento jurídico de la Función Pública, así como la elaboración de estudios, proyectos y directrices en materia de gestión del personal que presta servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y tramitación de las disposiciones de carácter general y de los instrumentos de colaboración, directrices, planes y programas, relativos al ámbito de sus competencias.

Además, como ya se ha visto con anterioridad, el Instituto Andaluz de la Mujer ha querido configurar la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma en los próximos años, mediante la aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028, para proporcionar un marco general alineado con las directrices internacionales en el que puedan encajar los planes de igualdad que después desarrollen las Consejerías de la Junta de Andalucía en su ámbito de competencias.

1.5. Alineación estratégica

Mediante el presente Plan se ha tenido en cuenta pilares, como la transparencia, la rendición de cuentas, la inclusión y la igualdad de género como ejes transversales.

El Plan ha incorporado de manera transversal la perspectiva de género, incorporando indicadores específicos de género, y optimizará en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de su aprobación y puesta en marcha.

En materia de inclusión se ha seguido como referencia las recomendaciones prácticas recogidas en el “Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”³ se han analizado los datos y desarrollado algunas actuaciones específicas en los programas de actuación definidos mediante el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2022-2030⁴, actualmente en avanzado estado de tramitación, si bien entendemos que se deberán abordar actuaciones adicionales en el plan específico en materia de empleo que está realizando la Consejería competente.

Asimismo, y dado que la lucha contra el cambio climático y la preservación del medioambiente se ha convertido en una cuestión de primer orden dentro de la agenda política, se ha incluido la perspectiva verde como enfoque transversal a la hora de abordar la planificación en todas aquellas actuaciones donde proceda, tanto desde el punto de vista económico y de sostenibilidad como desde el punto de vista de la innovación como fuerza motriz de un desarrollo sostenible.

Acerca del enfoque transversal de género

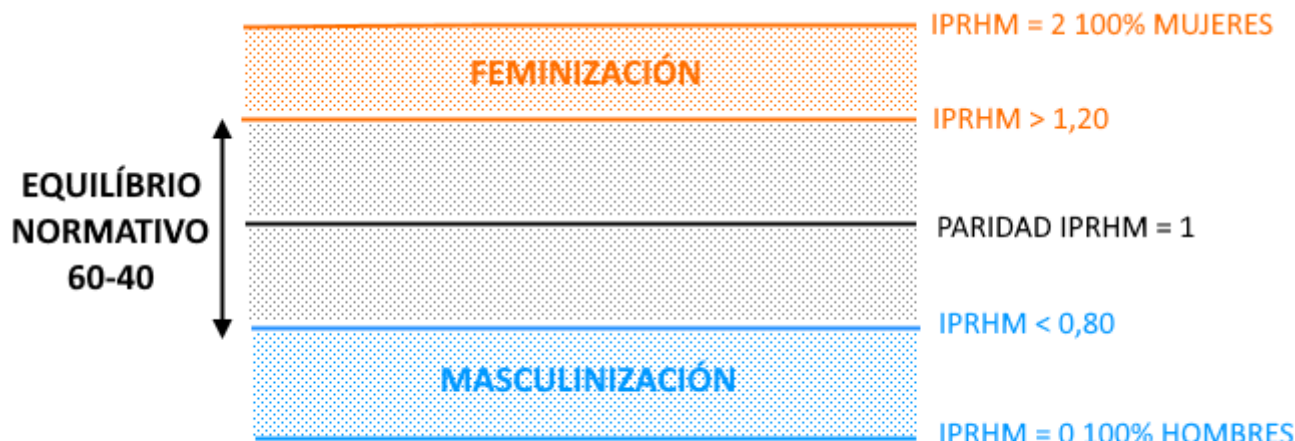
Para analizar la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía, se hará uso del denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM), que responde a la fórmula de cálculo $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, donde M y H son el número de mujeres y de hombres, respectivamente. **Conforme al IPRHM, existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad.**

Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos de representación equilibrada, es el que toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando fija el criterio y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su art. 3.

Los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo que **valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobrerrepresentación masculina.**

3 Publicado en 2015 por el CERMI (Comité Español de representantes de personas con discapacidad) Ver en: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/LibroBlancoPcD.pdf>

4 Publicado para información pública en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/areas/administracion-publica/planificacion-estrateg.html>



2. Significado del Índice de presencia relativa de hombres y mujeres – IPRHM

Mediante el conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se pretende obtener:

- El análisis y diseño de programas con perspectiva de género que se reflejarán en medidas concretas de actuación.
- El desarrollo de informes de impacto de género.
- La definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas las políticas internas de la Administración General.

En algunos casos, cuando existan diferentes categorías, se utilizará el **índice de concentración (IC)** en adelante) que se define como el porcentaje en relación a su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los sexos por separado. Se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría por el total de mujeres (**ICM**) o bien el número de hombres en una categoría por el total de hombres (**ICH**). Con la aplicación de estas fórmulas se obtiene información intrasexo, útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. No informa sobre la relación entre sexos.

Acerca del enfoque inclusivo para el colectivo de personas con discapacidad

La Administración de la Junta de Andalucía ha sido pionera en la regulación normativa en materia de empleo de las personas con discapacidad, ya que mediante el Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regulaba el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de dichas personas en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, se establecía una reserva de plazas en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al 5% para ser cubiertas entre personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, estableciéndose en las Ofertas en qué cuerpos y, en su caso, especialidades u opciones o categorías profesionales se aplicaría dicha reserva, pudiéndose desglosar de la siguiente forma:

- a) Un mínimo del 4% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en discapacidad intelectual.
- b) Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad que tenga origen en discapacidad intelectual.

Por su parte, la normativa estatal contenida en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, indicaba que la reserva sería de un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad; de dicho porcentaje, al menos, el 2% sería para personas que acreditaran discapacidad intelectual y el resto de las plazas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Con posterioridad, la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, estableció la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental.

La nueva regulación de la función pública andaluza, en la Ley 5/2023, de 7 de junio, sale al paso de las demandas de un nuevo tiempo, con mayor grado de sensibilización con las diversas realidades sociales que nos ha tocado vivir, destacadamente a partir de estos dos últimos años. Para ello, teniendo en cuenta la transversalidad de los principios de atención a las personas con discapacidad y de igualdad de género, y en el marco de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, respectivamente, implementa factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad.

En esta ley se prevén unidades para facilitar la inclusión del personal con discapacidad, a través del acompañamiento en su incorporación y a lo largo de su desempeño profesional y se regula el acceso al empleo público de estas personas en su artículo 109.

En este Plan se muestra la información relativa a este colectivo de personal, desde los diversos puntos de vista analizados. Se han tenido en cuenta a la hora de elaborar los programas de actuación aquellas recomendaciones prácticas incluidas en el “Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad” referenciado en el apartado anterior, pero no se abordan en el presente Plan de Igualdad, sino en el ya mencionado Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2030.

Acerca de la perspectiva verde

La lucha contra el cambio climático y la preservación del medioambiente se ha convertido en una cuestión de primer orden dentro de la agenda política. Las cumbres mundiales alertan sobre las consecuencias, en algunos casos, irreversibles del proceso de degradación ambiental a que se está sometiendo el planeta, con graves consecuencias para el modelo productivo actual, el bienestar de las personas y la preservación de biodiversidad.

En este contexto, introducir la perspectiva verde en las políticas públicas se ha convertido en una prioridad que la Unión Europea ha colocado en el centro de su acción política con la puesta en marcha del Green New Deal. La inclusión de este enfoque transversal en la fase de programación de la Junta de Andalucía tiene efectos muy beneficiosos en el desarrollo de un presupuesto verde andaluz, dado que, en buena medida, éste hace posible la concreción anual de la planificación estratégica, y los objetivos, actuaciones e indicadores de ésta se trasladan a las políticas presupuestarias con carácter plurianual.

En este Plan se ha incluido la perspectiva verde como enfoque transversal a la hora de abordar la planificación en todas aquellas actuaciones donde proceda, tanto desde el punto de vista económico y de sostenibilidad como desde el punto de vista de la innovación como fuerza motriz de un desarrollo sostenible.

Este Plan no tiene aplicación en materia de cambio climático y evaluación ambiental, sólo se podría exceptuar el programa 12, relativo a la “Regulación del teletrabajo”.



Según el informe de Greenpeace, “Un año de teletrabajo”: su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2 (2021), el transporte es el sector que más contribuye a aumentar las emisiones de dióxido de carbono y el actor principal de la mala calidad del aire en grandes zonas urbanas.

La reducción de la movilidad durante el confinamiento domiciliario en los meses de marzo, abril y mayo de 2020 provocó un espectacular descenso de la contaminación. Los datos: durante estos meses las emisiones de CO2 en España bajaron un 32%.

El estudio de la organización ecologista señala que un día de teletrabajo sostenible a la semana puede ayudar a ahorrar hasta 406 toneladas de CO2 diarias. En porcentajes, la implantación del teletrabajo hace posible la disminución de un 7-8% las emisiones causadas a diario por los desplazamientos al lugar de trabajo y un 3% de las derivadas del transporte de viajeros en general.

Trabajar desde casa favorece conseguir los propósitos sobre el cambio climático de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

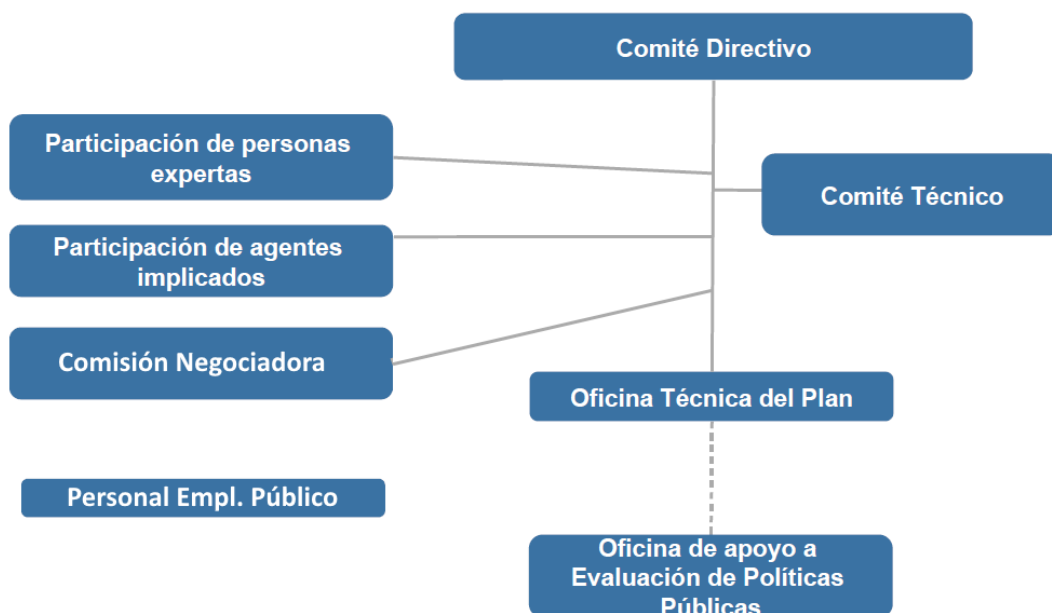
2. GOBERNANZA DE FORMULACIÓN DEL PLAN

2.1. Sistema de gobernanza y Metodología empleada

El modelo de gobernanza empleado para la formulación de este Plan constituye una de las piezas clave de dicho proceso, ya que establece un marco colaborativo con los diferentes agentes intervinientes.

En todos los casos, los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. La ya citada Ley Orgánica 3/2007, en su Artículo 47, garantiza el derecho a la información, tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos. Además, la representación sindical debe incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover el Plan de Igualdad.

El siguiente esquema refleja los distintos actores que forman parte de la estructura de Gobernanza:



3. Sistema de gobernanza



A continuación se enumeran la composición y funciones de cada uno de ellos, dejando constancia de que, dado que se trata de las personas titulares de los puestos que se indican a continuación, a la hora de nombrarlas se han debido tener en cuenta las reglas de representación que establece la normativa en materia de igualdad (40%-60%), garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El **Comité Directivo**, constituido el 30 de junio de 2021, es el órgano responsable de marcar la dirección estratégica del Plan y está integrado por todas las personas que ostentan el cargo de titular de:

- la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. En la actualidad: Natalia Silvia Márquez García.
- la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. En la actualidad: Eduardo León Lázaro.
- la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad de la Consejería de Integración Social, Juventud, Familias e Igualdad. En la actualidad: Ana Carmen Mata Rico.
- la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. En la actualidad: Luis Roda Oliveira.
- la Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública. En la actualidad: José Loaiza García.
- la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer. En la actualidad: Olga Carrión Mancebo.

Son funciones del Comité Directivo las siguientes:

- Designar a las personas integrantes del Comité Técnico, que deberán proveer a la Oficina Técnica de la información que consideren relevante para caracterizar la situación y necesidades del Plan, y elaborar los programas de actuación que propongan desarrollar.
- Marcar las prioridades de la Administración General de la Junta de Andalucía en materia de Igualdad.
- Validar los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad.
- Aprobar formalmente la propuesta del Plan de Igualdad.

Según esto el **Comité Técnico**, constituido con fecha 22 de julio de 2021, está formado por:

- las Unidades de Igualdad de Género, dependientes de cada una de las Consejerías.
- por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, ha sido designada como persona titular D. Antonio Parralo Vegazo y como persona suplente D^a Luz González Francés.
- por parte de la Dirección General de Presupuestos, ha sido designada como persona titular D^a Rosario Candela Cruz y como persona suplente D. Jorge Alejandro Rodríguez.
- por parte de la Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, ha sido designada como persona titular D^a M^a Eugenia Real Heredia y como persona suplente D^a María Utrilla Abad.
- por parte de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, ha sido designada como persona titular D^a Raquel Jiménez Parrado y como persona suplente D^a M^a Ángeles García Ortega.
- por parte de la Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública, ha sido designada como persona titular D^a Carmen Seisdedos Alonso y como persona suplente D^a Mariló Palacios Ruiz.
- por parte de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, ha sido designada como persona titular D. José Antonio García Serrano y como persona suplente D^a M.^a José López Sotelo.

Son funciones del **Comité Técnico** las siguientes:

- Aportar datos e información de contexto.
- Consensuar enfoques en la fase de diagnóstico.
- Participar en el diseño y definición de las medidas o proyectos en las que se articulará el Plan de Igualdad.

En cuanto a las **personas expertas en materia de igualdad de género** participantes, cabe señalar que se han realizado diversas técnicas, una en septiembre de 2018 y otra en marzo de 2023, cuyas conclusiones se han incorporado a lo largo del presente documento. Las personas participantes, en cada uno de los grupos focales, pueden consultarse en el apartado correspondiente.

Este Plan ha sido negociado con **otros agentes implicados**, en este caso los representantes sindicales; de cara a regular su participación, se ha constituido, como ya se ha dicho, una **Comisión Negociadora**, en la que participan de forma paritaria la representación de la Administración y del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, a los cuáles se les tendrá en cuenta como participantes en la elaboración del mismo en las fases indicadas a continuación:



4. Fases de elaboración

- **Fase de elaborar diagnóstico preliminar:**

Como punto de partida, la Oficina Técnica elaboró un análisis de situación a través de los datos almacenados en el Sistema de Información de Recursos Humanos. Partiendo del mismo, dicha Oficina Técnica junto con la Comisión Negociadora han elaborado el diagnóstico preliminar de manera conjunta.

- **Fase de completar diagnóstico:**

El Comité Técnico y la Comisión Negociadora han participado en la elaboración y validación del Diagnóstico definitivo aportando aquellas carencias detectadas en el diagnóstico preliminar y ayudando a la construcción de los problemas, necesidades y retos (PNR) que deberán abordarse en el presente Plan.

- **Fase de priorizar elementos del Plan:**

La Comisión Negociadora y la Oficina técnica han priorizado los PNR que abordará el plan y que se han remitido al Comité Directivo para su validación.

- **Fase de Objetivos estratégicos / Programas y medidas:**

Partiendo de la priorización de los PNR, se han elaborado los Objetivos estratégicos (OE); es decir, los propósitos que se esperan alcanzar con la implantación de la política pública y que han sido validados por el Comité Directivo. Para cada Objetivo estratégico se han definido unos indicadores de contexto e impacto, que con posterioridad nos permitirán medir la consecución de los mismos.

La consecución de los OE establecidos se concretan en los Programas de actuación que configuran el presente Plan. Cada Programa de actuación y medida llevará asociado, a su vez, uno o varios indicadores de resultados y de realización, indicando también a quién va dirigido, recursos económicos, humanos y cronograma de ejecución.

Con el conjunto de todos los indicadores citados, se construye un sistema de seguimiento y evaluación que permitirá realizar un análisis previo de evaluabilidad o evaluación ex ante (previa a su ejecución), intermedia (a lo largo de la ejecución) y final, tal como se expone en el apartado 10. De este modo, se podrá medir el impacto que la ejecución del Plan de Igualdad tenga a lo largo del período establecido entre los años 2023 y 2027.

Por otro lado, indicar que se sondeó mediante un cuestionario a los empleados y empleadas públicas, en materia de igualdad, en julio de 2018, cuyas conclusiones también se han tenido en cuenta en su elaboración, así como mediante la realización de varios grupos focales celebrados en 2022.

La **Oficina Técnica del Plan** está constituida por personal al servicio de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y de la Secretaría General para la Administración Pública, dependiente de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, cuya función es la de redactar el Plan así como coordinar a todos los entes implicados en la estructura de gobernanza.

El **Grupo de Evaluación de Políticas Públicas**, perteneciente al Instituto Andaluz de Administración Pública, (IAAP) cuya función es la de asesoramiento especializado en metodología de evaluación y elaboración de planes estratégicos.

En consonancia con lo expuesto, la elaboración de este Plan de Igualdad ha seguido una **metodología participativa**, con el objetivo de obtener una estrategia transparente, responsable, eficaz y coherente con las necesidades reales de la organización.

La metodología seguida para su realización es, como se ha dicho, la establecida por el IAAP y puede consultarse en la siguiente dirección: <http://www.iaap.junta-andalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/evaluacion.epp>.

El periodo de referencia de los datos analizados ha sido 31 de diciembre de 2021.

En líneas generales, se indica que toda aquella información que no se recoge con carácter sistemático en el Sistema de Información de Recursos Humanos, no se va a poder incorporar al análisis de situación del Plan, bien porque no existe desagregada la información por sexo, bien porque no está preparada para su análisis estadístico, u otros motivos. Todas estas carencias, se pondrán de manifiesto en el texto, en el apartado del diagnóstico con el fin de intentar paliar estas carencias en el futuro, mediante la puesta en práctica de una medida o programa al efecto.

Con todas las aportaciones recibidas, se forma el presente Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, que se remitirá al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante Acuerdo.

2.3. Objetivo general / Beneficios para el personal empleado público

El **objetivo general** de este Plan es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Asimismo se quiere poner el foco en determinados aspectos, entre los que se encuentra el combatir la percepción negativa de las políticas de igualdad, por parte del personal empleado público, éste tiene que conocer sus derechos en dicho sentido.

En concreto, los **beneficios** que se producen en el personal, son los que se enumeran a continuación, entre otros:

- Profesionales más motivados al facilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentarse la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Instrumentos de planificación atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género, o en casos de acoso y/o de violencia contra las mujeres u otras discriminaciones.
- Más movilidad y posibilidades de promoción en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Nuevos sistemas de formación y de sensibilización del personal empleado público en materia de género, de prevención de cualquier tipo de violencia, inclusión y diversidad.

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Todas las medidas que conforman este Plan de Igualdad se fundamentan en los siguientes principios básicos:

- Igualdad entre mujeres y hombres. Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan, entre otros, en los siguientes supuestos: acceso al empleo público, clasificación profesional, retribuciones, salud laboral y desarrollo de la carrera profesional.
- Transversalidad.
- Participación.
- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

A continuación se enuncian la Misión, la Visión y los Valores del Plan, que constituyen el punto de referencia para su formulación, así como la inspiración y motivación para su futura implementación. Con todo ello, y por ende con el Plan, se pretende dar respuesta a los principales problemas, necesidades y retos del sector, identificados en el diagnóstico realizado.

Misión: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

Visión: ser una Administración referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género.

Este Plan sustenta su labor en los pilares de los siguientes **valores**:

- Igualdad
- Equidad
- Libertad
- Interculturalidad
- Diversidad
- Participación activa

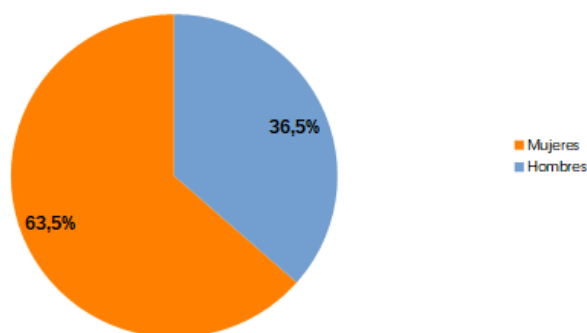
4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el presente apartado se analiza la información cuantitativa recogida de distintas fuentes de la Administración, con el objeto de realizar un diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres, en el colectivo de personal objeto de estudio. La mayoría de los datos cuantitativos proceden del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a la fecha fijada para el estudio. Sólo cuando se haga uso de otra fuente oficial de datos, se hará mención expresa de la misma.

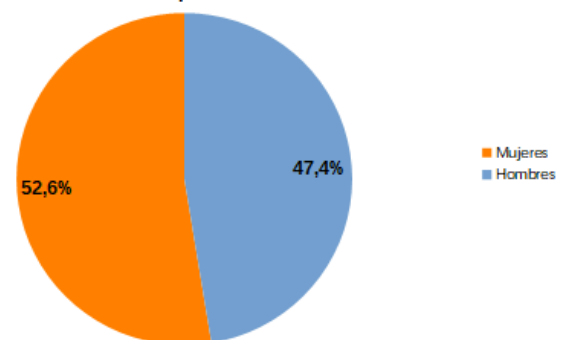
4.1. Efectivos de la Administración General de la Junta de Andalucía y su personal eventual

En el presente análisis preliminar a fecha de 31 de diciembre de 2021, el personal objeto de estudio se distribuye de la siguiente manera:

Efectivos Administración General por sexo - Sirhus-DIC2021



Personal eventual por sexo - Sirhus-DIC2021



	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM	%Con respecto al total de efectivos de la AG
Pers. Administración General	25.860	63,5%	14.860	36,5%	40.720	1,27	
Pers. Eventual	112	52,6%	101	47,4%	213	1,05	0,52 %

5. Efectivos de la Administración General por sexo

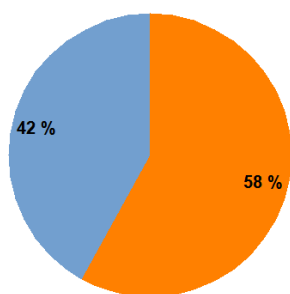
Partiendo de la base de que la comunidad autónoma andaluza está formada por hombres y mujeres prácticamente al 50%⁵, puede decirse que es una Administración feminizada por encima del equilibrio normativo.

4.1.1. Personas con discapacidad reconocida

En Andalucía, la tasa de personas valoradas y con discapacidad reconocida superior o igual al 33% es del 6,9% con respecto al total de la población en Andalucía, ligeramente inferior a la media nacional fijada en 7,1%⁶ (49% hombres - 51% mujeres).

El personal al servicio de la Administración General con discapacidad reconocida asciende a 1.713 personas de las que 990 son mujeres y 723 son hombres⁷. El 58% son mujeres frente al 42% que son hombres. Este personal supone un 4,21% del total de la plantilla. Este colectivo pierde representatividad en la Administración General con respecto a lo que supone en el total de la población andaluza (4,21% frente a 6,9%). No disponemos de datos actualizados relativos a la discapacidad en el empleo público a nivel nacional de cara a poder establecer una comparativa.

Personas con discapacidad reconocida por sexo - SirhusDIC2021



■ Mujeres
 ■ Hombres

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Personas con discapacidad reconocida	990	58 %	723	42 %	1.713	1,16

4,21 % Con respecto al total de efectivos de la AG

6. Personas con discapacidad reconocida de la Administración General por sexo

Es un colectivo también ligeramente feminizado (IPRHM=1,16), si bien las mujeres pierden representatividad con respecto al colectivo global de la Administración General (IPRHM=1,27).

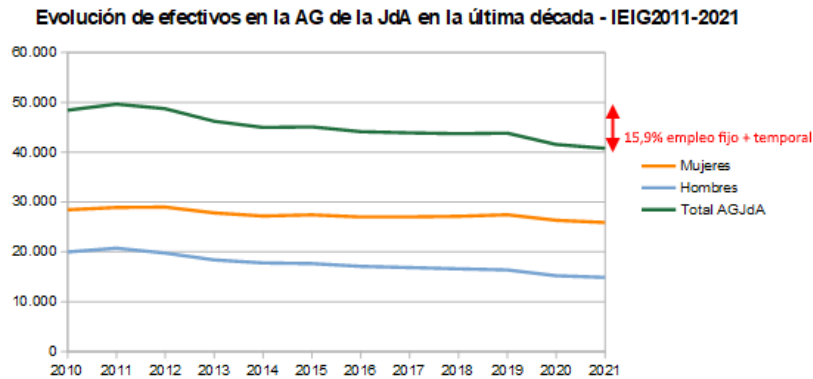
4.1.2. Evolución temporal de efectivos

El número de efectivos de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, viene disminuyendo en la última década tal como puede apreciarse en la figura siguiente. Así, se constata que desde 2010 a 2021 la plantilla ha decrecido un 15,9% de 48.420 efectivos a los 40.720 actuales. Esta reducción es más acusada a raíz de las medidas de estabilidad presupuestaria introducidas en el año 2012.

5 El 50,7% de la población andaluza son mujeres. Dato obtenido del diagnóstico de situación de hombres y mujeres en Andalucía realizado por el IAM.

6 Según la base estatal de datos de personas con discapacidad publicada por el IMSERSO a fecha 31/12/2021.
<https://imserso.es/el-imserso/documentacion/estadisticas/base-estatal-datos-personas-con-discapacidad>

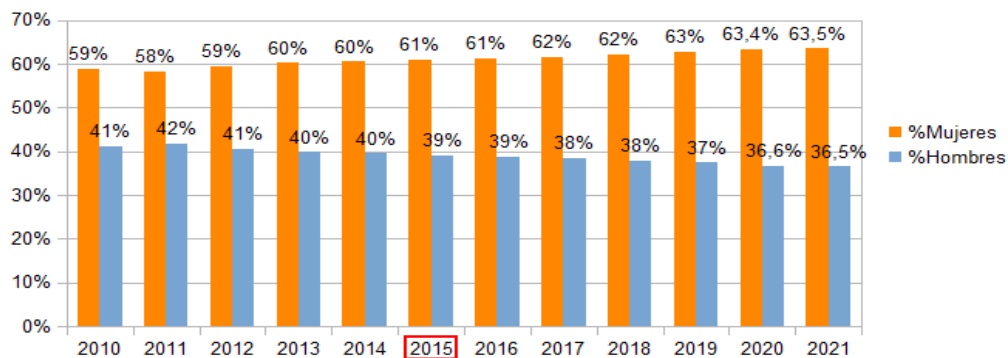
7 Este número es difícil de obtener ya que no existe una dimensión específica de localización en el sistema de información y se tiene que buscar a través de los cupos de acceso (si accedieron por alguno, pero podría haber personal que accede por libre), a través de la retención específica del IRPF o través de los certificados de aptitud para el puesto de trabajo que emiten los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad en algunas categorías de personal laboral. En este caso se cuenta el acto 65, grabación del IRPF para el descuento en nómina.



7. Reducción de efectivos de personal al servicio de la Administración General

A lo largo de la última década, se puede observar en el siguiente gráfico, que existe una feminización en el colectivo de la Administración General, a nivel de conjunto, que se mantiene a lo largo de la última década; si bien, se ha incrementado desde 2015 por encima del 60%, alcanzando en 2021 el 63,5% de mujeres, frente al 36,5% de hombres.

Evolución temporal de los porcentajes de hombres y mujeres de la AG de la JdA - IEIG2011-2021



IEIG2011-2021 y Sirhus 31DIC2021

Año	Mujeres	Hombres	Total AGJdA	%Mujeres	%Hombres	IPRHM
2010	28.447	19.973	48.420	59%	41%	1,18
2011	28.909	20.739	49.648	58%	42%	1,16
2012	28.967	19.747	48.714	59%	41%	1,19
2013	27.814	18.389	46.203	60%	40%	1,20
2014	27.185	17.784	44.969	60%	40%	1,21
2015	27.432	17.649	45.081	61%	39%	1,22
2016	27.014	17.103	44.117	61%	39%	1,22
2017	27.023	16.865	43.888	62%	38%	1,23
2018	27.127	16.587	43.714	62%	38%	1,24
2019	27.448	16.376	43.824	63%	37%	1,25
2020	26.345	15.205	41.550	63,4%	36,6%	1,268
2021	25.860	14.860	40.720	63,5%	36,5%	1,270

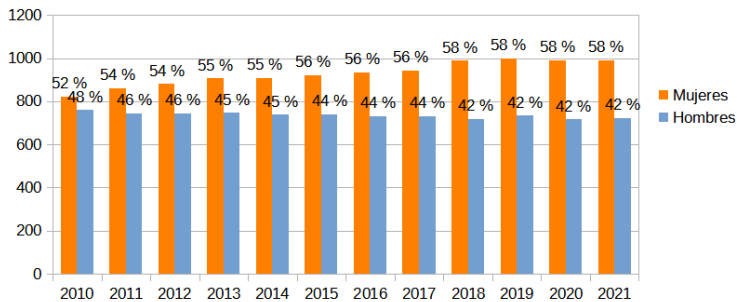
8. Evolución temporal de efectivos de la Administración General en la última década

En cuanto al colectivo de personas con discapacidad reconocida, tal como puede observarse en el siguiente gráfico, se ha ido incrementando ligeramente en la última década, pasando a ser de un 3,26% de efectivos con respecto al total de la plantilla en 2010 a un 4,21% en 2021. Asimismo, se observa como se ha ido feminizando al



igual que ocurre con el colectivo de la Administración General, si bien con menos representatividad que en la plantilla global (58% frente a 63,5%).

Evolución temporal de los porcentajes de hombres y mujeres con discapacidad reconocida en la última década - Sirhus DIC2021



Año	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	Total	%Total de efectivos
2010	821	52	759	48	1,04	1.580	3,26
2011	862	54	745	46	1,07	1.607	3,24
2012	881	54	744	46	1,08	1.625	3,34
2013	906	55	747	45	1,10	1.653	3,58
2014	908	55	738	45	1,10	1.646	3,66
2015	922	56	739	44	1,11	1.661	3,68
2016	935	56	730	44	1,12	1.665	3,77
2017	944	56	730	44	1,13	1.674	3,81
2018	989	58	719	42	1,16	1.708	3,91
2019	1.000	58	733	42	1,15	1.733	3,95
2020	990	58	716	42	1,16	1.706	4,11
2021	990	58	723	42	1,16	1.713	4,21

9. Evolución temporal de personas con discapacidad reconocida en la última década

4.1.3. Comparativa con otras administraciones

La tendencia descendente del número de efectivos se produce también en la Administración General del Estado (AGE) y en el resto de comunidades autónomas (CCAA)-(12,31% de media) como puede comprobarse a través del boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas publicado a 1 de enero de 2021⁸.

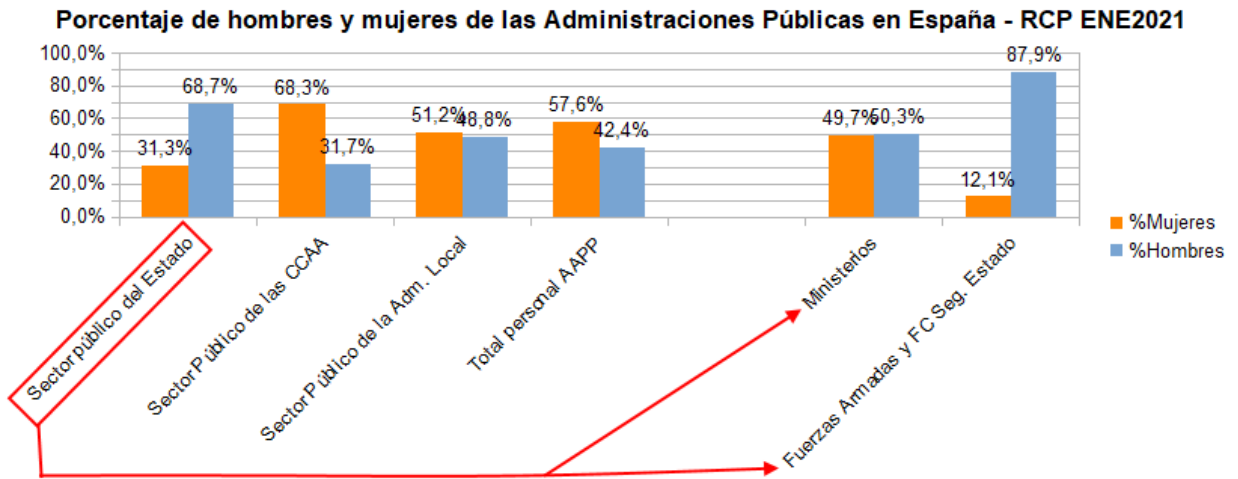
Si se analiza el sector público del Estado en su conjunto⁹, tal como puede apreciarse en el gráfico siguiente, existe una masculinización bastante acusada del 68,7%, ocasionada por la sobrerrepresentación masculina que existe en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en los que el 87,9% son hombres; no obstante, si comparamos el personal al servicio de los Departamentos ministeriales, prácticamente se equilibra la representación entre hombres y mujeres, con una mínima sobrerrepresentación masculina del 50,3%.

En los datos desagregados que publica la Administración del Estado del primer semestre del año¹⁰, puede comprobarse que la tendencia a la feminización se da si se analiza el total de personal al servicio de las Administraciones Públicas dónde el 57,6% son mujeres, también si se analiza el sector público de las CCAA dónde el 68,3% son mujeres, sí existe una representación prácticamente equilibrada de hombres y mujeres en el sector público de la Administración Local con un 51,2% de mujeres.

⁸ Puede consultarse la serie histórica en: <https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin0.html> y por CCAA <https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin1.html>

⁹ Formado por la AGE, las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos del Seguridad del Estado y la Administración de Justicia.

¹⁰ Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas del primer semestre de 2021: https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2021.pdf.pdf



10. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y sexo a enero de 2021 publicado en el Registro Central de Personal (RCP)

4.2. Pirámide de edad y jubilación

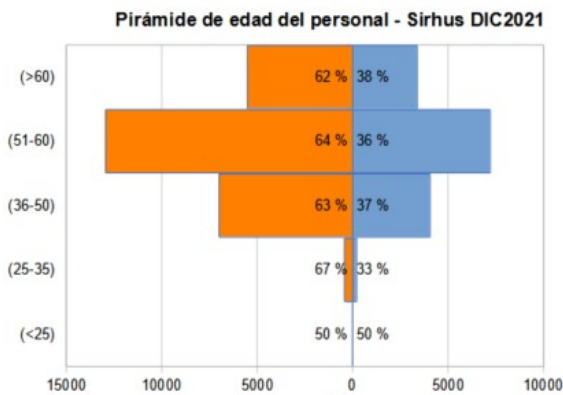
Las restricciones en las Ofertas de Empleo Público impuestas por las tasas de reposición de efectivos, aprobadas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, durante los últimos años, han envejecido las plantillas del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Un 71,30% del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía es superior a los 50 años, en la Administración General del Estado suponen el 64%. El 49,47% de los mismos está en la franja de 51 a 60 años, mientras que en el Estado es el 43,54%.

Es una **Administración envejecida**, si bien también eso supone que existe una **gran experiencia profesional acumulada**. En consecuencia, la Administración General de la Junta de Andalucía está más envejecida que la Administración General del Estado (7,3 puntos porcentuales por encima).

Si se analiza por **tramos de edad**, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla, la sobrerrepresentación femenina se da en todos los tramos (valores superiores a 1,20), excepto en el tramo de edad inferior a 25 años, en el que el número de hombres y mujeres está equilibrado, si bien es un tramo muy poco representativo ya que constituye el 0,01% de la plantilla.

La edad parece ser un factor que condiciona las características de la representación por sexo del personal, ya que la presencia de hombres desciende entre las edades más jóvenes, pasando de suponer el 37% en el tramo 36-50 al 33% en el tramo 25-35 años.

En cuando al índice de concentración tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en el tramo de edad de 51 a 60 años con ICH=48,51% e ICM=50,02% respectivamente.



Tramos de edad	Mujeres	Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
(<25)	3	3	6	0,01 %	1,00	0,01 %	0,02 %
(25-35)	420	210	630	1,55 %	1,33	1,62 %	1,41 %
(36-50)	6.989	4.060	11.049	27,13 %	1,27	27,03 %	27,32 %
(51-60)	12.935	7.209	20.144	49,47 %	1,28	50,02 %	48,51 %
(>60)	5.513	3.378	8.891	21,83 %	1,24	21,32 %	22,73 %
	25.860	14.860	40.720				

11. Pirámide de edad del personal de la Administración General

Si desglosamos el personal por colectivo y rangos de edad tal como puede apreciarse en las siguientes tablas:

Personal funcionario

Tramos de edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
(<25)	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,01 %	0,00	0,00 %	0,01 %
(25-35)	286	63,70 %	163	36,30 %	449	2,27 %	1,27	2,55 %	1,90 %
(36-50)	3.950	56,96 %	2.985	43,04 %	6.935	35,04 %	1,14	35,29 %	34,73 %
(51-60)	5.301	57,21 %	3.965	42,79 %	9.266	46,82 %	1,14	47,36 %	46,13 %

Personal laboral

Tramos de edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
(<25)	3	60,00 %	2	40,00 %	5	0,02 %	1,20	0,02 %	0,03 %
(25-35)	134	74,03 %	47	25,97 %	181	0,86 %	1,48	0,91 %	0,75 %
(36-50)	3.039	73,87 %	1.075	26,13 %	4.114	19,66 %	1,48	20,72 %	17,16 %
(51-60)	7.634	70,18 %	3.244	29,82 %	10.878	51,97 %	1,40	52,05 %	51,78 %
(>60)	3.856	67,03 %	1.897	32,97 %	5.753	27,49 %	1,34	26,29 %	30,28 %
	14.666	70%	6.265	30%	20.931				

12. Rangos de edad del personal según el colectivo (funcionario o laboral)

- El personal funcionario concentra el mayor porcentaje de personas en el tramo 51 a 60 años (un 46,74%). Tiene sobrerrepresentación femenina en todos los tramos pero dentro del equilibrio normativo (IPRHM entre 1 y 1,20). En el tramo de más de 60 años hay prácticamente paridad (IPRHM=1,06). El tramo más feminizado es el de 25 a 35 años por encima de la representación equilibrada (IPRHM=1,27) si bien es poco representativo, sólo el 2,24% de la plantilla.
- El personal laboral tiene sobrerrepresentación femenina por encima de la presencia equilibrada (IPRHM> 1,20) en todos los tramos de edad. El tramo de 51 a 60 años es el más numeroso ya que por sí solo aglutina más del 50% de los efectivos y está formado en un 70,18% por mujeres.
- En cuando al índice de concentración tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en el tramo de edad de 51 a 60 años independientemente de la relación jurídica.

La relación jurídica no es un factor influyente de cara al análisis por tramos de edad.

La edad media del personal ha pasado de 47,5 a 54,17 años, en los últimos años y, como consecuencia de la feminización de la plantilla, se ha reducido la diferencia de edad media entre hombres y mujeres, hasta prácticamente igualarse a 54 años en 2021¹¹.

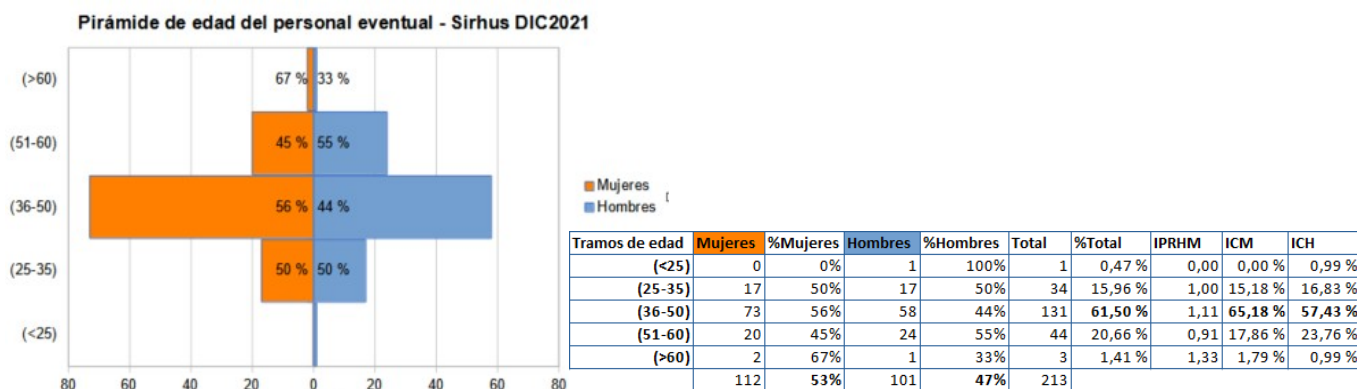
11 La edad era inferior en las mujeres con respecto a la de los hombres, al menos un año en la última década.

La feminización de la plantilla, iniciada en 2010, ha ido engrosando los tramos de edad más representativos, que son actualmente los de mayor edad, pasando de ser el peso de las mujeres de 60 años, que en 2010 eran apenas el 30%, al 62% en 2021.

Con respecto al **personal eventual** tal como se puede observar en la siguiente tabla existe representación equilibrada (60%-40%) en casi todas las franjas de edad que concentran el 98,12% del total con tendencia a la feminización excepto en el tramo 51 a 60 años donde hay más hombres que mujeres.

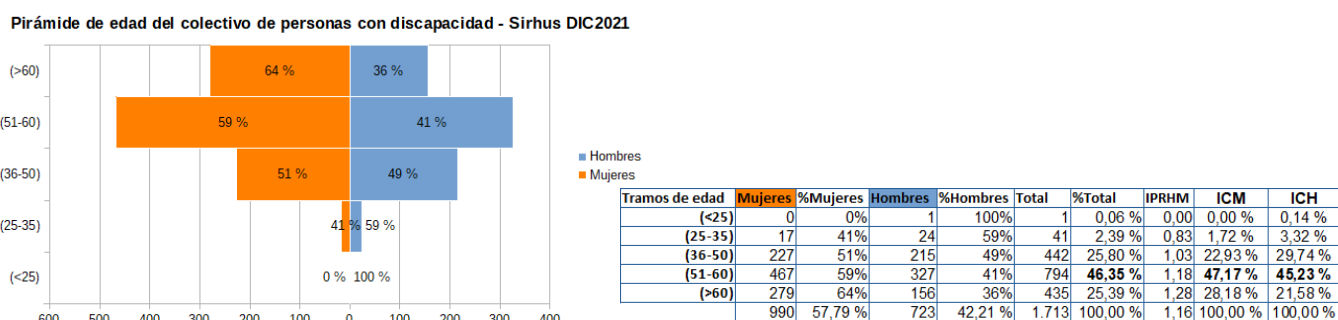
En función del índice de concentración, tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en la franja de edad de 36 a 50 años.

El personal eventual es un colectivo más joven que el de la Administración General.



13. Pirámide de edad del personal eventual

En cuanto al colectivo de personas con discapacidad, se concentra en el tramo de 51 a 60 años con independencia del sexo. Se mantiene la misma pauta que en la Administración General.



14. Pirámide de edad del colectivo de personas con discapacidad

En diciembre de 2030 se habrán jubilado 16.005 personas, el 40% de los mismos (10.017 mujeres-62,5% y 5.988 hombres-37,41%). La jubilación afectará a las mujeres prácticamente de manera similar a su superioridad porcentual.

Respecto a las personas con discapacidad, indicar que en diciembre de 2030 se habrán jubilado 729 personas, lo que representa el 42,56% del total del colectivo (445 - 61% mujeres y 284 - 39% hombres).

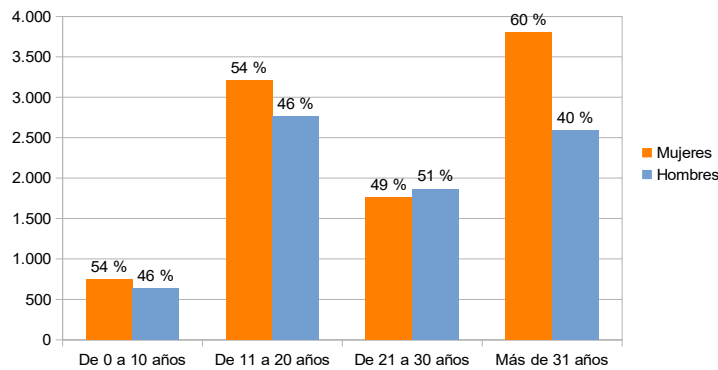


4.3. Antigüedad del personal por relación jurídica

Si analizamos la antigüedad del personal se pueden obtener las siguientes conclusiones en función de la relación jurídica.

Acerca del personal funcionario de carrera

Antigüedad del personal funcionario de carrera - Sirhus DIC2021



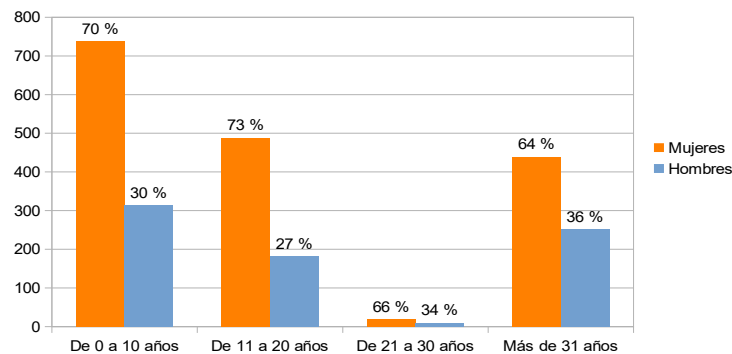
Personal funcionario de carrera	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
De 0 a 10 años	747	54%	630	46%	1.377	7,94 %	1,08	7,85 %	8,04 %
De 11 a 20 años	3.204	54%	2.759	46%	5.963	34,37 %	1,07	33,69 %	35,19 %
De 21 a 30 años	1.760	49%	1.865	51%	3.625	20,89 %	0,97	18,50 %	23,79 %
Más de 31 años	3.800	60%	2.586	40%	6.386	36,80 %	1,19	39,95 %	32,98 %
	9.511	55%	7.840	45%	17.351	100,00 %	1,10	100,00 %	100,00 %

15. Antigüedad del personal funcionario de carrera por sexo

- El 36,80% del personal funcionario tiene una antigüedad superior a 31 años, el 60% son mujeres y el 40% son hombres.
- El 34,37% del personal funcionario tiene una antigüedad de 11 a 20 años, el 54% son mujeres y el 46% son hombres.
- El 39,95% de las funcionarias se concentra en la franja de antigüedad superior a 31 años.
- El 35,19% de los funcionarios se concentra en la franja de antigüedad de 11 a 20 años.

Acerca del personal funcionario interino

Antigüedad del personal funcionario interino - Sirhus DIC2021



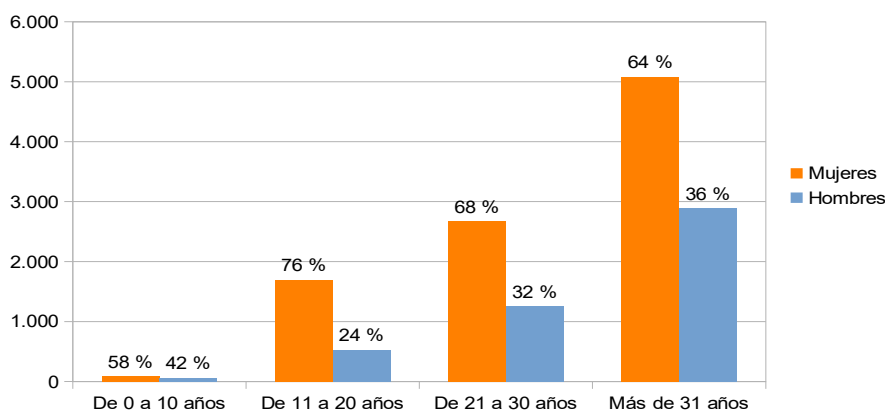
Personal funcionario interino	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
De 0 a 10 años	737	70%	313	30%	1.050	43,07 %	1,40	43,79 %	41,46 %
De 11 a 20 años	488	73%	181	27%	669	27,44 %	1,46	29,00 %	23,97 %
De 21 a 30 años	19	66%	10	34%	29	1,19 %	1,31	1,13 %	1,32 %
Más de 31 años	439	64%	251	36%	690	28,30 %	1,27	26,08 %	33,25 %
	1.683	69%	755	31%	2.438	100,00 %	1,38	100,00 %	100,00 %

16. Antigüedad del personal funcionario interino por sexo

- El 43,07% del personal funcionario interino tiene una antigüedad inferior a diez años, es el tramo que concentra mayor número de personas con independencia del sexo (70% mujeres frente a 30% hombres).

Acerca del personal laboral fijo

Antigüedad del personal laboral fijo - Sirhus DIC2021



Personal laboral fijo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
De 0 a 10 años	88	58%	65	42%	153	1,07 %	1,15	0,92 %	1,37 %
De 11 a 20 años	1.695	76%	526	24%	2.221	15,57 %	1,53	17,77 %	11,13 %
De 21 a 30 años	2.672	68%	1.252	32%	3.924	27,50 %	1,36	28,01 %	26,48 %
Más de 31 años	5.086	64%	2.885	36%	7.971	55,86 %	1,28	53,31 %	61,02 %
	9.541	67%	4.728	33%	14.269	100,00 %	1,34	100,00 %	100,00 %

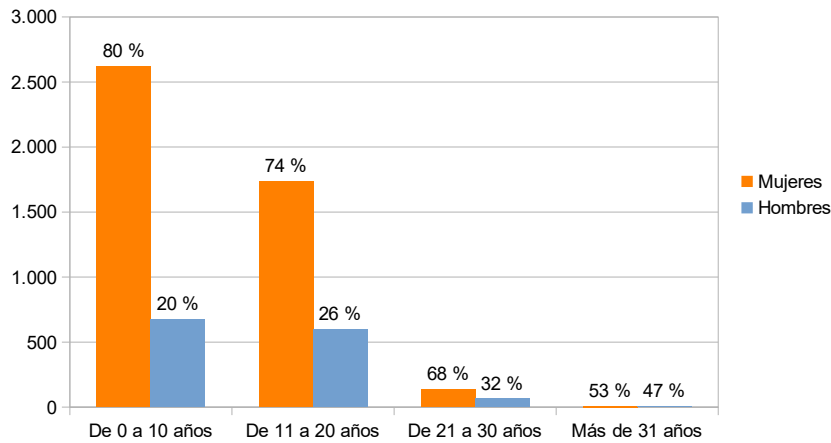
17. Antigüedad del personal laboral fijo por sexo

- El personal laboral fijo se concentra principalmente en el tramo de más de 31 años de antigüedad, el 55,86% de los mismos, con independencia del sexo (el 64% son mujeres frente al 36% que son hombres).
- Conforme sube la antigüedad aumenta la presencia femenina en este colectivo.



Acerca del personal laboral temporal

Antigüedad del personal laboral temporal - Sirhus DIC2021



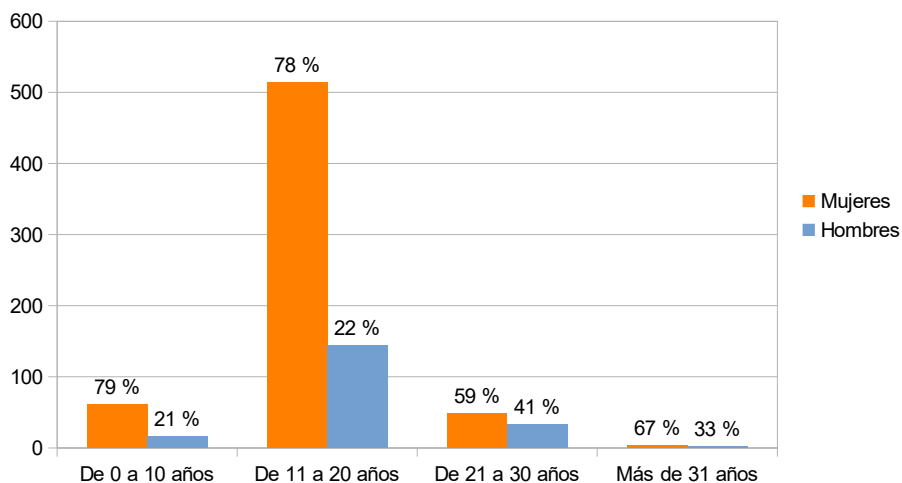
Personal laboral temporal	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
De 0 a 10 años	2.621	80%	673	20%	3.294	56,40 %	1,59	58,27 %	50,15 %
De 11 a 20 años	1.734	74%	598	26%	2.332	39,93 %	1,49	38,55 %	44,56 %
De 21 a 30 años	135	68%	64	32%	199	3,41 %	1,36	3,00 %	4,77 %
Más de 31 años	8	53%	7	47%	15	0,26 %	1,07	0,18 %	0,52 %
	4.498	77%	1.342	23%	5.840	100,00 %	1,54	100,00 %	100,00 %

18. Antigüedad del personal laboral temporal por sexo

- El personal laboral temporal se concentra principalmente en el tramo de cero a diez años de antigüedad, el 56,40% de los mismos, con independencia del sexo (el 80% son mujeres frente al 20% que son hombres).
- Conforme sube la antigüedad disminuye el número de mujeres hasta equilibrarse en el tramo de más de 31 años.

Acerca del personal laboral indefinido no fijo

Antigüedad del personal laboral indefinido no fijo - Sirhus DIC2021



Personal laboral indefinido no fijo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
De 0 a 10 años	61	79%	16	21%	77	9,37 %	1,58	9,73 %	8,21 %
De 11 a 20 años	514	78%	144	22%	658	80,05 %	1,56	81,98 %	73,85 %
De 21 a 30 años	48	59%	33	41%	81	9,85 %	1,19	7,66 %	16,92 %
Más de 31 años	4	67%	2	33%	6	0,73 %	1,33	0,64 %	1,03 %
	627	76%	195	24%	822	100,00 %	1,53	100,00 %	100,00 %

19. Antigüedad del personal laboral indefinido no fijo por sexo

- El 80,05% del personal laboral indefinido no fijo se concentra en la franja de once a veinte años de antigüedad, el 78% son mujeres y el 22% son hombres.

4.4. Titulaciones académicas del personal: sobretitulación

A través de las estadísticas de la encuesta de población activa se han analizado las personas egresadas en los distintos niveles educativos superiores. Se disponen de datos de 2020¹²:

- A nivel nacional el 59,8% de las personas que finalizan sus estudios universitarios de grado (1º y 2º ciclo) son mujeres, frente al 40,2% que son hombres. En Andalucía son el 61,2% mujeres y el 38,8% hombres.
- En cuanto a las personas que finalizan sus estudios de máster, a nivel nacional el 58,9% de las personas son mujeres, frente al 41,1% que son hombres. En Andalucía son el 60,1% mujeres y el 39,9% hombres.
- En las tesis doctorales, se invierte la situación, a nivel nacional el 48,6% de las personas son mujeres, frente al 51,4% que son hombres. En Andalucía son el 47,6% mujeres y el 52,4% hombres.

Se concluye que tanto a nivel nacional como autonómico el porcentaje de mujeres que finaliza sus estudios universitarios y másteres es superior al de hombres. Este resultado se invierte a nivel de tesis doctorales donde el número de hombres supera al de mujeres.

Por otra parte, se han analizado las titulaciones académicas inscritas en el Registro General de Personal.

Los datos a este respecto que aparecen en Sirhus, en cuanto a las denominaciones, no se encuentran adaptados a los del sistema educativo actual, es por lo que se han agrupado para su estudio en las siguientes categorías: Doctorado, Máster, Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado, Diplomatura/Ingeniería Técnica/Arquitectura Técnica, Estudios no universitarios y Estudios no disponibles ya que en algún caso se ha detectado que no aparece ninguna titulación inscrita. Si se analiza la plantilla global, tal como se puede observar en la siguiente tabla:

Titulaciones registradas en el RGP en el acceso	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	ICM	ICH
1.DOCTORADO	136	37,3%	229	62,7%	0,75	0,53 %	1,54 %
2.MÁSTER	331	48,0%	359	52,0%	0,96	1,28 %	2,42 %
3.LICENCIATURA/INGENIERÍA/ARQUITECTURA/GRADO	14.011	62,0%	8.584	38,0%	1,24	54,18 %	57,77 %
4.DIPLOMATURA/ING.TÉC/ARQUITEC.TÉC	3.046	68,2%	1.422	31,8%	1,36	11,78 %	9,57 %
5.ESTUDIOS NO UNIVERSITARIOS	6.495	69,2%	2.890	30,8%	1,38	25,12 %	19,45 %
6.ESTUDIOS NO DISPONIBLES	1.841	57,2%	1.376	42,8%	1,14	7,12 %	9,26 %
	25.860	63,5%	14.860	36,5%	1,27	100,00 %	100,00 %

20. Titulaciones del personal de la Administración General por sexo

Si los datos se analizan desglosados por Subgrupo y sexo para personal funcionario y por Grupo y sexo para personal laboral (la titulación requerida para el acceso aparece sombreada en amarillo, indicando el porcentaje de personas que han accedido mediante ella) tal como se refleja en la siguientes tablas:

¹² Estos datos han sido obtenidos del Boletín de Presupuesto y Género publicado por la Consejería de Hacienda y Financiación Europea en abril de 2022. Ver en: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-actividades.html>

	A1					A2					C1					C2					E				
	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
1.DOCTORADO	108	185	0,74	3,07%	5,04%	4	9	0,62	0,23%	0,62%	5	7	0,83	0,11%	0,24%	0	3	0,00	0,00%	0,47%	0	0	-	0,00%	0,00%
2.MÁSTER	156	222	0,83	4,43%	6,05%	76	83	0,96	4,46%	5,72%	54	25	1,37	1,16%	0,87%	7	10	0,82	0,55%	1,56%	0	0	-	0,00%	0,00%
3.LICENCIATURA/INGENIERIA/ ARQUITECTURA/GRADO	3.148	3.045	1,02	89,48%	82,95%	722	636	1,06	42,37%	43,86%	2.960	1.764	1,25	63,67%	61,42%	791	426	1,30	61,99%	66,36%	0	0	-	0,00%	0,00%
4.DIPLOMATURA/ING.TEC/ ARQUITEC.TEC	31	121	0,41	0,88%	3,30%	829	635	1,13	48,65%	43,79%	307	177	1,27	6,60%	6,16%	30	21	1,18	2,35%	3,27%	2	0	2,00	13,33%	0,00%
5.ESTUDIOS NO UNIVERSITARIOS	2	0	2,00	0,06%	0,00%	38	42	0,95	2,23%	2,90%	1.221	808	1,20	26,26%	28,13%	404	137	1,49	31,66%	21,34%	0	1	0,00	0,00%	33,33%
6.ESTUDIOS NO DISPONIBLES	73	98	0,85	2,08%	2,67%	35	45	0,88	2,05%	3,10%	102	91	1,06	2,19%	3,17%	44	45	0,99	3,45%	7,01%	13	2	1,73	86,67%	66,67%
Total:	7.189	6.671	1,08	100,00%	100,00%	1.704	1.450	1,08	100,00%	100,00%	4.649	2.872	1,24	100,00%	100,00%	1.276	642	1,33	100,00%	100,00%	15	3	1,67	100,00%	100,00%

21. Titulaciones del personal funcionario por Subgrupo y sexo

A la vista de los datos podemos concluir para el personal funcionario:

- El personal funcionario del Subgrupo A1
 - Tanto hombres como mujeres se concentran en las titulaciones requeridas para el acceso Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado ICM=89,48% y ICH=82,95%. En el Subgrupo A1 un 7,5% de las mujeres tiene sobretitulación y un 11,09% de los hombres.
 - En cuanto a sobretitulación (titulación académica superior a la requerida en el acceso) es superior en hombres que en mujeres (ICH>ICM para Doctorado y Máster además de IPRHM<1 en ambos casos).
- El personal funcionario del Subgrupo A2
 - Tanto hombres como mujeres se concentran prácticamente la mitad en las titulaciones requeridas para el acceso Diplomatura/Ingeniería Técnica/Arquitectura Técnica ICM=48,65% y ICH=43,79% y en la inmediatamente superior la otra mitad Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado ICM=42,37% y ICH=43,86%.
 - En cuanto a sobretitulación más de un 40% de hombres y mujeres tiene titulación superior a la requerida en el acceso), en el caso de Máster y Doctorado es superior en hombres que en mujeres (ICH>ICM para Doctorado y Máster además de IPRHM<1 en ambos casos).
- El personal funcionario del Subgrupo C1
 - El 71,54% de las mujeres y el 68,70% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.
- El personal funcionario del Subgrupo C2
 - El 64,89% de las mujeres y el 71,65% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.
- El personal funcionario del Subgrupo E
 - Es un Subgrupo residual (18 personas, 15 mujeres y 3 hombres) muy feminizado (IPRHM=1,67, 83,33% mujeres) en el que el 86,67% de las mujeres no tienen titulación inscrita ni el 66,67% de los hombres.



	I					II					III					IV					V				
	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
1.DOCTORADO	14	14	1,00	2,39 %	4,20 %	3	6	0,67	0,18 %	1,22 %	1	4	0,40	0,02 %	0,27 %	1	1	1,00	0,06 %	0,07 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %
2.MÁSTER	7	4	1,27	1,20 %	1,20 %	15	6	1,43	0,92 %	1,22 %	10	6	1,25	0,24 %	0,40 %	3	2	1,20	0,19 %	0,14 %	3	1	1,50	0,04 %	0,04 %
3.LICENCIATURA/INGENIERÍA/ ARQUITECTURA/GRADO	510	284	1,28	87,18 %	85,29 %	331	135	1,42	20,21 %	27,44 %	703	299	1,40	17,01 %	19,89 %	621	637	0,99	39,38 %	45,37 %	4.225	1.358	1,51	61,54 %	54,15 %
4.DIPLOMATURA/ING.TEC/ ARQUITEC.TEC	3	2	1,20	0,51 %	0,60 %	982	265	1,57	59,95 %	53,86 %	774	154	1,67	18,73 %	10,25 %	34	14	1,42	2,16 %	1,00 %	54	33	1,24	0,79 %	1,32 %
5.ESTUDIOS NO UNIVERSITARIOS	0	0	-	-	-	183	24	1,77	11,17 %	4,88 %	2.255	686	1,53	54,57 %	45,64 %	706	511	1,16	44,77 %	36,40 %	1.686	681	1,42	24,56 %	27,15 %
6.ESTUDIOS NO DISPONIBLES	51	29	1,28	8,72 %	8,71 %	124	56	1,38	7,57 %	11,38 %	389	354	1,05	9,41 %	23,55 %	212	239	0,94	13,44 %	17,02 %	898	435	1,35	13,08 %	17,34 %
Total:	918	63,73 %	36,27 %			2.130	76,90 %	23,10 %			5.635	73,33 %	26,67 %			2.981	52,90 %	47,10 %			9.374	73,25 %	26,75 %		

22. Titulaciones del personal laboral por Grupo y sexo

Respecto al personal laboral, a la vista de los datos podemos concluir lo siguiente:

- El personal del Grupo I
 - Tanto hombres como mujeres se concentran en las titulaciones requeridas para el acceso Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura/Grado ICM=87,18% y ICH=85,29%
 - En cuanto a sobretitulación es poco relevante si bien es ligeramente superior en los hombres con Doctorado (ICH=4,20% > ICM=2,39%).
- El personal del Grupo II
 - Tanto hombres como mujeres se concentran en las titulaciones requeridas para el acceso Diplomatura/Ingeniería Técnica/Arquitectura Técnica ICM=59,95% y ICH=53,86%
 - En cuanto a sobretitulación la tienen un 21,31% de las mujeres y un 29,88% de los hombres. De nuevo los hombres con Doctorados superan a las mujeres (ICH=1,22% > ICM=0,18% para Doctorado además de IPRHM=0,67).
- El personal del Grupo III
 - El 36,01% de las mujeres y el 30,81% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.
- El personal funcionario del Grupo IV
 - El 41,79% de las mujeres y el 46,58% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.
- El personal del Grupo V
 - El 62,37% de las mujeres y el 55,50% de los hombres tiene estudios universitarios.

4.5. Descendencia

El sistema no recoge datos de tipos de familia ni el número de hijos e hijas, de modo que los datos carecen de fiabilidad. El número de descendientes se obtiene del que se declara para el cálculo de las retenciones con cargo al IRPF.

El índice coyuntural de fecundidad es de 1,5 hijos en la Unión Europea y 1,2 hijos en España. Según el INE el 19% de las mujeres de más de 45 años no tiene descendencia. El índice coyuntural de fecundidad en Andalucía (ligeramente superior al nacional) se sitúa en 1,3 hijos/as, el personal de la Administración General tiene o declara principalmente dos descendientes, superior a la media en Andalucía, a nivel nacional y europeo.

4.5.1. Relación jurídica del personal y el sexo

Si se analiza el **número de hijos e hijas declarados** en función de la relación jurídica del personal y el sexo se obtienen las siguientes conclusiones:

- Personal funcionario de carrera (tal como puede apreciarse en la tabla siguiente):

Personal Funcionario de carrera	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	3.406	56,47 %	2.626	43,53 %	6.032	34,76 %	1,13	35,81 %	33,49 %
1 descendiente	2.058	56,23 %	1.602	43,77 %	3.660	21,09 %	1,12	21,64 %	20,43 %
2 descendientes	3.279	52,93 %	2.916	47,07 %	6.195	35,70 %	1,06	34,48 %	37,19 %
3 o más descendientes	768	52,46 %	696	47,54 %	1.464	8,44 %	1,05	8,07 %	8,88 %
	9.511	54,82 %	7.840	45,18 %	17.351	100,00 %	1,10	100,00 %	100,00 %

23. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal funcionario de carrera

- El 35,70% del personal funcionario de carrera tiene dos descendientes independientemente del sexo, le sigue muy de cerca el tramo sin descendencia con un 34,76%, el 21,09% tiene un descendiente y sólo el 8,44% tiene tres o más.
 - El personal funcionario de carrera si bien concentra a más mujeres, no está tan feminizado como el resto de colectivos ya que su IPRHM es sólo ligeramente superior a 1 (IPRHM=1,10).
 - Según los índices de concentración el 37,19% de los hombres tiene dos descendientes tramo en el que las mujeres representan el 34,48%. El 35,81% de las mujeres no tienen descendientes. Se podría concluir que los hombres funcionarios de carrera tienen o declaran más hijos que las mujeres.
- Personal funcionario interino (tal como puede apreciarse en la siguiente tabla):

Personal Funcionario interino	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	808	66,18 %	413	33,82 %	1.221	50,08 %	1,32	48,01 %	54,70 %
1 descendiente	322	71,24 %	130	28,76 %	452	18,54 %	1,42	19,13 %	17,22 %
2 descendientes	470	73,44 %	170	26,56 %	640	26,25 %	1,47	27,93 %	22,52 %
3 o más descendientes	83	66,40 %	42	33,60 %	125	5,13 %	1,33	4,93 %	5,56 %
	1.683	69,03 %	755	30,97 %	2.438	100,00 %	1,38	100,00 %	100,00 %

24. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal funcionario interino

- La mitad del personal interino (50,08%) no tiene descendencia independientemente del sexo (cuestión que corroboran los índices de concentración para hombres y mujeres que son en ambos casos muy superiores al resto en el tramo sin descendencia 54,70% en hombres y 48,01% en mujeres).
 - Le sigue el tramo de 2 descendientes con un 26,25% de representatividad y el de 1 descendiente con el 18,54%. Solo un 5,13% tiene 3 o más descendientes. El IPRHM muestra la feminización del colectivo de personal interino con IPRHM superior a 1,20 en todos los tramos (de cero a tres o más descendientes).
- Personal laboral fijo:

Personal Laboral fijo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	3.210	69,20 %	1.429	30,80 %	4.639	32,51 %	1,38	33,64 %	30,22 %
1 descendiente	1.951	66,29 %	992	33,71 %	2.943	20,63 %	1,33	20,45 %	20,98 %
2 descendientes	3.569	65,46 %	1.883	34,54 %	5.452	38,21 %	1,31	37,41 %	39,83 %
3 o más descendientes	811	65,67 %	424	34,33 %	1.235	8,66 %	1,31	8,50 %	8,97 %
	9.541	66,87 %	4.728	33,13 %	14.269	100,00 %	1,34	100,00 %	100,00 %

25. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral fijo



- Este personal está bastante feminizado con IPRHM superior a 1,3 en todos los tramos.
 - Un gran número de personas se concentran en el tramo de dos descendientes, el 38,21% seguido del tramo sin descendencia, el 32,51% independientemente del sexo.
 - Considerando la variable sexo se corrobora el resultado anterior concentrándose el número de mujeres (ICM=37,41%) y el de hombres (ICH=39,83%) en el tramo de dos descendientes.
- Personal laboral temporal:

Personal Laboral temporal	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	1.817	75,05 %	604	24,95 %	2.421	41,46 %	1,50	40,40 %	45,01 %
1 descendiente	1.119	77,65 %	322	22,35 %	1.441	24,67 %	1,55	24,88 %	23,99 %
2 descendientes	1.349	79,03 %	358	20,97 %	1.707	29,23 %	1,58	29,99 %	26,68 %
3 o más descendientes	213	78,60 %	58	21,40 %	271	4,64 %	1,57	4,74 %	4,32 %
	4.498	77,02 %	1.342	22,98 %	5.840	100,00 %	1,54	100,00 %	100,00 %

26. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral temporal

- Este personal está muy feminizado con IPRHM superior a 1,5 en todos los tramos.
 - Un gran número de personas se concentran en el tramo sin descendencia, el 41,46% independientemente del sexo.
 - Considerando la variable sexo se corrobora el resultado anterior concentrándose el número de mujeres (ICM=40,40%) y el de hombres (ICH=45,01%) en el tramo sin descendientes.
- Personal laboral indefinido no fijo:

Personal Laboral Indef. No fijo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	219	71,10 %	89	28,90 %	308	37,47 %	1,42	34,93 %	45,64 %
1 descendiente	133	80,61 %	32	19,39 %	165	20,07 %	1,61	21,21 %	16,41 %
2 descendientes	225	78,95 %	60	21,05 %	285	34,67 %	1,58	35,89 %	30,77 %
3 o más descendientes	50	78,13 %	14	21,88 %	64	7,79 %	1,56	7,97 %	7,18 %
	627	76,28 %	195	23,72 %	822	100,00 %	1,53	100,00 %	100,00 %

27. Descendencia en función de la relación jurídica y el sexo: personal laboral indefinido no fijo

- Este personal está muy feminizado con IPRHM superior a 1,4 en todos los tramos.
 - Un gran número de personas se concentran en el tramo sin descendencia, el 37,47%, seguido del tramos de dos descendientes, el 34,67%, independientemente del sexo.
 - Considerando la variable sexo se aprecia cierta diferencia ya que los hombres se concentran principalmente en el tramo sin descendencia (ICH=45,64%) mientras que las mujeres en el tramo dos descendientes (ICM=35,89%), seguido de cerca del tramo sin descendencia (ICM=34,93%). Aparentemente los hombres tienen menos descendencia o declaran menos hijos e hijas que las mujeres.
- Personas con discapacidad:
 - El 52,42% no tiene o no declara descendientes independientemente del sexo.
 - Tras el tramo sin descendencia las mujeres se concentran en el tramo de 1 descendiente seguido del de dos.

- Tras el tramo sin descendencia los hombres se concentran en el tramo de 2 descendiente seguido del de uno.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	515	57,35 %	383	42,65 %	898	52,42 %	1,15	52,02 %	52,97 %
1 descendiente	234	64,11 %	131	35,89 %	365	21,31 %	1,28	23,64 %	18,12 %
2 descendientes	205	54,23 %	173	45,77 %	378	22,07 %	1,08	20,71 %	23,93 %
3 o más descendientes	36	50,00 %	36	50,00 %	72	4,20 %	1,00	3,64 %	4,98 %
	990	57,79 %	723	42,21 %	1.713	100,00 %	1,16	100,00 %	100,00 %

28. Descendencia del colectivo de personas con discapacidad

4.5.2. Edad del personal en relación con su descendencia

Si se analiza la edad del personal y su descendencia en la Administración General, tal como puede apreciarse en la siguiente tabla:

	Sin descendientes					1 descendiente					2 descendientes					3 o más descendientes				
	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
<=24 AÑOS	3	3	1,00	0,03 %	0,06 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %
25-35 AÑOS	362	195	1,30	3,83 %	3,78 %	36	12	1,50	0,64 %	0,39 %	20	2	1,82	0,22 %	0,04 %	2	1	1,33	0,10 %	0,08 %
36-50 AÑOS	2.741	1.815	1,20	28,97 %	35,17 %	1.562	826	1,31	27,98 %	26,84 %	2.241	1.197	1,30	25,20 %	22,22 %	445	222	1,33	23,12 %	17,99 %
51-60 AÑOS	3.904	2.102	1,30	41,27 %	40,73 %	2.986	1.566	1,31	53,48 %	50,88 %	5.032	2.898	1,27	56,59 %	53,80 %	1.013	643	1,22	52,62 %	52,11 %
>60 AÑOS	2.450	1.046	1,40	25,90 %	20,27 %	999	674	1,19	17,89 %	21,90 %	1.599	1.290	1,11	17,98 %	23,95 %	465	368	1,12	24,16 %	29,82 %
Total	9.460	5.161	1,29	100,00 %	100,00 %	5.583	3.078	1,29	100,00 %	100,00 %	8.892	5.387	1,25	100,00 %	100,00 %	1.925	1.234	1,22	100,00 %	100,00 %
Total	40.720			35,91 % de la plantilla					21,27 % de la plantilla					35,07 % de la plantilla					7,76 % de la plantilla	

29. Descendencia en función de la edad del personal

Podemos concluir que:

- El 35,91% de la plantilla no tiene descendencia, le sigue con un 35,07% de representatividad las personas con 2 descendientes, el sexo no parece ser un factor influyente (los IC de hombres y mujeres son similares).
- El personal de menos de 24 años no tiene descendencia independiente del sexo.
- En la franja de 25-35 años, que está muy feminizada la proporción de personas disminuye conforme aumenta el número de hijos, el sexo no parece ser un factor influyente. La mayoría tienen cero o 1 descendiente.
- La gran mayoría de personas se concentra en el tramo 51-60 años en el tramos de dos descendientes, seguido del sin descendencia.
- En el tramo de más de 60 años los hombres tienen o declaran más hijos ICH > ICM en todos los tramos de descendencia.

4.5.3. Personal funcionario por Subgrupos en relación con su descendencia

En cuanto al **personal funcionario por Subgrupos y sexo**, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

	A1					A2					C1					C2					E				
Personal funcionario	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	1.301	1.164	1,06	37,13 %	31,74 %	696	478	1,19	40,80 %	32,90 %	1.726	1.121	1,21	37,09 %	39,29 %	487	276	1,28	37,06 %	44,59 %	4	0	2,00	23,53 %	0,00 %
1 descendiente	707	702	1,00	20,18 %	19,14 %	324	296	1,05	18,99 %	20,37 %	1.063	610	1,27	22,85 %	21,38 %	280	123	1,39	21,31 %	19,87 %	6	1	1,71	35,29 %	33,33 %
2 descendientes	1.149	1.379	0,91	32,79 %	37,61 %	546	574	0,98	32,00 %	39,50 %	1.588	947	1,25	34,13 %	33,19 %	461	184	1,43	35,08 %	29,73 %	5	2	1,43	29,41 %	66,67 %
3 o más descendientes	347	422	0,90	9,90 %	11,51 %	140	105	1,14	8,21 %	7,23 %	276	175	1,22	5,93 %	6,13 %	86	36	1,41	6,54 %	5,82 %	2	0	2,00	11,76 %	0,00 %
	3.504	3.667	0,98	100,00 %	100,00 %	1.706	1.453	1,08	100,00 %	100,00 %	4.653	2.853	1,24	100,00 %	100,00 %	1.314	619	1,36	100,00 %	100,00 %	17	3	1,70	100,00 %	100,00 %

30. Descendientes del personal funcionario en función del Subgrupo

Se puede concluir que:

- En el Subgrupo A1 existe paridad entre hombres y mujeres, en el hecho de tener cero o un descendiente (IPRHM 1,05 y 0,99), a partir de dos, los hombres tienen más descendientes que las mujeres (IPRHM 0,90). Según los IC las mujeres se concentran principalmente en el tramo sin descendencia mientras que los hombres en el de dos descendientes.
- En el Subgrupo A2 existe una proporción equilibrada ligeramente superior en mujeres en cuanto al número de descendientes. Sólo en el tramo de dos descendientes, los hombres superan a las mujeres en número de hijos e hijas declarados (IPRHM 0,98). Según los IC las mujeres se concentran principalmente en el tramo sin descendencia mientras que los hombres en el de dos descendientes declarados.
- Según los IC en los Subgrupos C1 y C2 las personas se concentran en el tramo sin descendencia independientemente del sexo. En el Subgrupo E las mujeres en el tramo de 1 descendiente y los hombres en el de 2, si bien es un Subgrupo muy poco representativo.

Si se analiza por niveles diferenciando aquellos a los que se accede por concurso de aquellos a los que se accede mediante libre designación puede verse que existe casi paridad en el hecho de no tener descendientes en ambos grupos (IPRHM cercano a 1), sin embargo los hombres PLD tienen más hijos e hijas declarados en todos los tramos que las mujeres (IPRHM < 1), no así en el grupo de niveles 12-26 en los que las mujeres tienen ligeramente más hijos declarados que los hombres pero dentro de un equilibrio normativo (1 < IPRHM < 1,20).

Nivel/Nº Descendientes	Mujeres				Hombres				IPRHM 0	IPRHM 1	IPRHM 2	IPRHM 3 o más
	0	1	2	3 ó más	0	1	2	3 o más				
12-26	3.965	2.236	3.472	734	2.822	1.554	2.682	603	1,17	1,18	1,13	1,10
27-30	277	162	317	130	239	192	432	143	1,07	0,92	0,85	0,95

31. Descendientes del personal en función del acceso al puesto por concurso o libre designación

4.5.4. Personal laboral por Grupos en relación con su descendencia

En cuanto al **personal laboral por Grupos**, se puede concluir que en todos ellos las mujeres tienen o declaran más hijos que los hombres (IPRHM por encima de 1,20), excepto en el Grupo IV, en el que hay una proporción equilibrada (IPRHM 1,06).

En cuanto a los IC en los Grupo I y II el personal se concentra en el tramo de dos descendientes independientemente del sexo. En los Grupos III y IV las mujeres se concentran en el tramo sin descendientes seguido de cerca del de dos descendientes y los hombres principalmente en el tramo de dos. En el Grupo V la diferencia por sexo no es relevante y en ambos casos se concentran principalmente en el tramo sin descendientes seguido de cerca del de dos descendientes.

	I					II					III					IV					V				
Personal laboral	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	193	110	1,27	33,45 %	32,93 %	579	160	1,57	35,30 %	31,81 %	1.513	517	1,49	36,93 %	33,99 %	536	415	1,13	34,01 %	29,56 %	2.425	920	1,45	35,79 %	35,79 %
1 descendiente	124	55	1,39	21,49 %	16,47 %	297	98	1,50	18,11 %	19,48 %	850	307	1,47	20,75 %	20,18 %	372	323	1,07	23,60 %	23,01 %	1.560	563	1,47	23,02 %	23,02 %
2 descendientes	195	126	1,21	33,80 %	37,72 %	634	196	1,53	38,66 %	38,97 %	1.460	581	1,43	35,64 %	38,20 %	527	575	0,96	33,44 %	40,95 %	2.327	823	1,48	34,34 %	34,34 %
3 o más descendientes	65	43	1,20	11,27 %	12,87 %	130	49	1,45	7,93 %	9,74 %	274	116	1,41	6,69 %	7,63 %	141	91	1,22	8,95 %	6,48 %	464	197	1,40	6,85 %	6,85 %
	577	334	1,27	100,00 %	100,00 %	1.640	503	1,53	100,00 %	100,00 %	4.097	1.521	1,46	100,00 %	100,00 %	1.576	1.404	1,06	100,00 %	100,00 %	6.776	2.503	1,46	100,00 %	100,00 %

32. IPRHM del personal laboral en función del Grupo y del número de descendientes

4.5.5. Personas con discapacidad en relación con su descendencia

En cuanto a la descendencia del colectivo de personas con discapacidad, se ha analizado también por número de descendientes, tramos de edad y sexo, tal como puede observarse en la siguiente tabla:

	Sin descendientes					1 descendiente					2 descendientes					3 o más descendientes				
	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
<=24 AÑOS	0	1	0,00	0,00 %	0,26 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %	0	0	-	0,00 %	0,00 %
25-35 AÑOS	15	23	0,79	2,91 %	6,01 %	1	0	2,00	0,43 %	0,00 %	1	0	2,00	0,49 %	0,00 %	0	1	0,00	0,00 %	2,78 %
36-50 AÑOS	129	148	0,93	25,05 %	38,64 %	47	31	1,21	20,09 %	23,66 %	44	32	1,16	21,46 %	18,50 %	7	4	1,27	19,44 %	11,11 %
51-60 AÑOS	198	133	1,20	38,45 %	34,73 %	128	65	1,33	54,70 %	49,62 %	120	108	1,05	58,54 %	62,43 %	21	21	1,00	58,33 %	58,33 %
>60 AÑOS	173	78	1,38	33,59 %	20,37 %	58	35	1,25	24,79 %	26,72 %	40	33	1,10	19,51 %	19,08 %	8	10	0,89	22,22 %	27,78 %
Total	515	383	1,15	100,00 %	100,00 %	234	131	1,28	100,00 %	100,00 %	205	173	1,08	100,00 %	100,00 %	36	36	1,00	100,00 %	100,00 %
Total	1.713			52,42 % del total con discap.					21,31 % del total con discap.					22,07 % del total con discap.						4,20 % del total con discap.

33. IPRHM del personal con discapacidad por tramos de edad y número de descendientes

Podemos concluir que:

- El 52,42% de las personas con discapacidad no tiene descendencia. Hay ligeramente más mujeres sin hijos que hombres pero dentro del equilibrio normativo (IPRHM=1,15).
- El 21,31% de las personas con discapacidad tiene 1 descendiente. Hay más mujeres con un descendiente que hombres, ligeramente por encima del equilibrio normativo (IPRHM=1,28).
- El 22,07% de las personas con discapacidad tiene 2 descendientes. Existe paridad en cuanto al sexo (IPRHM=1,08).
- Sólo en 4,20% tiene 3 o más descendientes, existe paridad en cuanto al sexo (IPRHM=1,00).

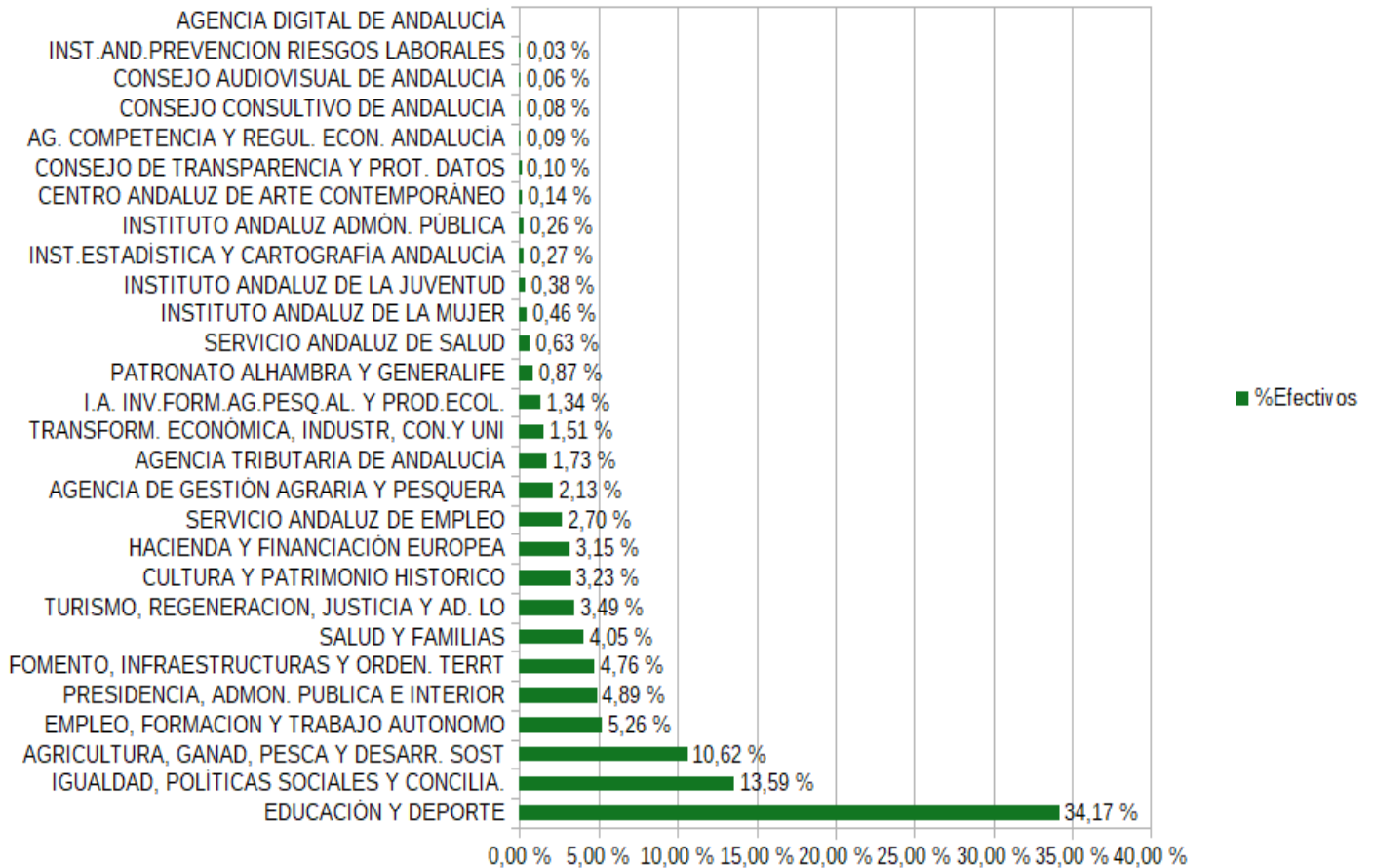
4.6. Distribución por Consejerías/Agencias/Consejos

La distribución de efectivos en Consejerías, Agencias y Consejos es tal como puede observarse en los siguientes gráficos¹³.

¹³ A la fecha del estudio la Agencia Digital de Andalucía no tiene su RPT consolidada.

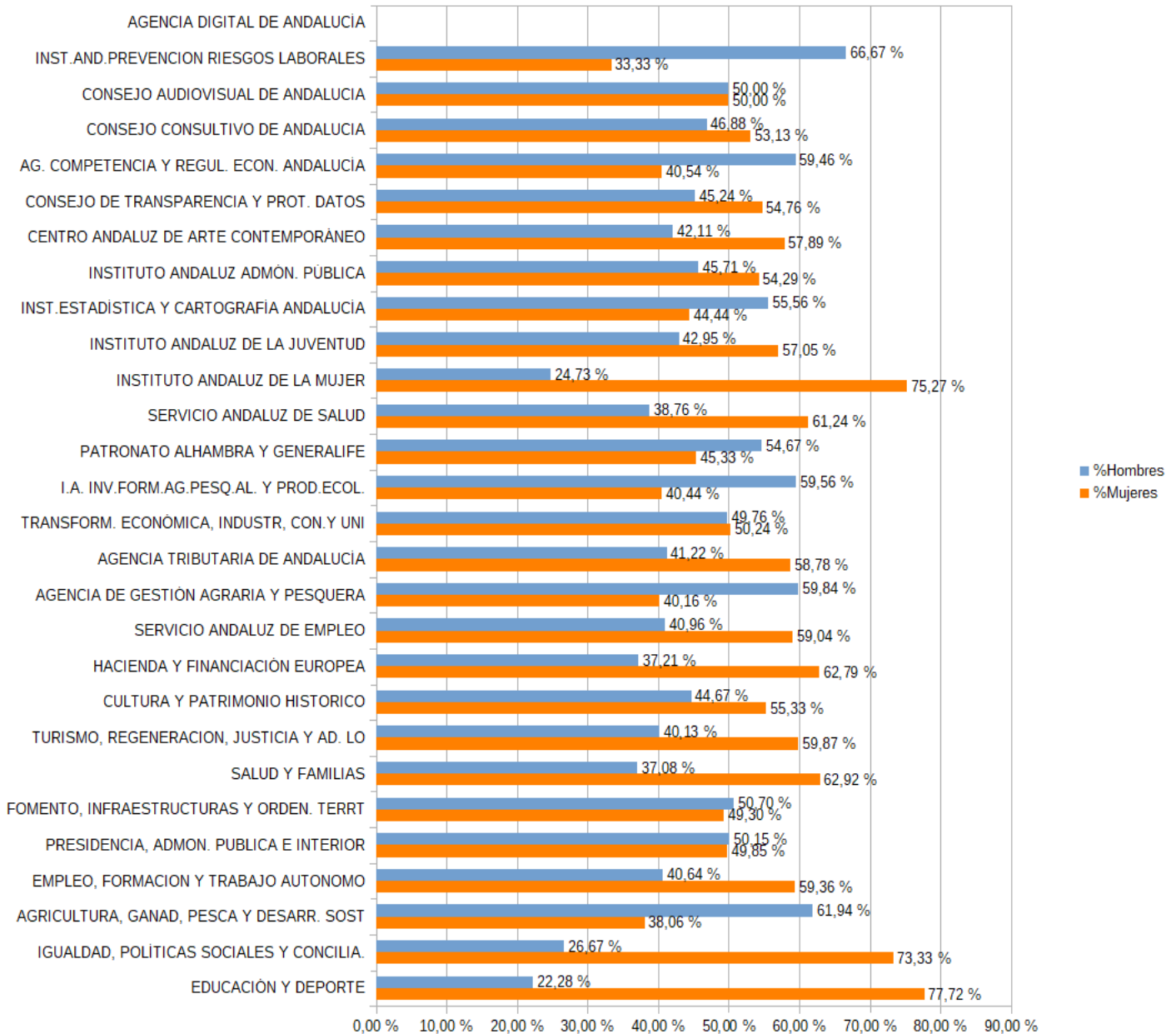


%Efectivos por Consejerías/Agencias/Consejos - Sirhus DIC2021





Distribución de efectivos por Consejerías/Agencias/Consejos y sexo - Sirhus DIC2021



Consejerías/Agencias/Consejos	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
EDUCACIÓN Y DEPORTE	10.815	77,72 %	3.101	22,28 %	13.916	34,17 %	1,55
IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIA.	4.059	73,33 %	1.476	26,67 %	5.535	13,59 %	1,47
AGRICULTURA, GANAD, PESCA Y DESARR. SOST	1.646	38,06 %	2.679	61,94 %	4.325	10,62 %	0,76
EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO	1.271	59,36 %	870	40,64 %	2.141	5,26 %	1,19
PRESIDENCIA, ADMON. PUBLICA E INTERIOR	993	49,85 %	999	50,15 %	1.992	4,89 %	1,00
FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDEN. TERRI	956	49,30 %	983	50,70 %	1.939	4,76 %	0,99
SALUD Y FAMILIAS	1.037	62,92 %	611	37,08 %	1.648	4,05 %	1,26
TURISMO, REGENERACION, JUSTICIA Y AD. LO	852	59,87 %	571	40,13 %	1.423	3,49 %	1,20
CULTURA Y PATRIMONIO HISTORICO	727	55,33 %	587	44,67 %	1.314	3,23 %	1,11
HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	805	62,79 %	477	37,21 %	1.282	3,15 %	1,26
SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	650	59,04 %	451	40,96 %	1.101	2,70 %	1,18
AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA	349	40,16 %	520	59,84 %	869	2,13 %	0,80
AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA	415	58,78 %	291	41,22 %	706	1,73 %	1,18
TRANSFORM. ECONÓMICA, INDUSTR, CON.Y UNI	308	50,24 %	305	49,76 %	613	1,51 %	1,00
I.A. INV.FORM.AG.PESQ.AL. Y PROD.ECOL.	220	40,44 %	324	59,56 %	544	1,34 %	0,81
PATRONATO ALHAMBRA Y GENERALIFE	160	45,33 %	193	54,67 %	353	0,87 %	0,91
SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	158	61,24 %	100	38,76 %	258	0,63 %	1,22
INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER	140	75,27 %	46	24,73 %	186	0,46 %	1,51
INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD	89	57,05 %	67	42,95 %	156	0,38 %	1,14
INST.ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA ANDALUCÍA	48	44,44 %	60	55,56 %	108	0,27 %	0,89
INSTITUTO ANDALUZ ADMÓN. PÚBLICA	57	54,29 %	48	45,71 %	105	0,26 %	1,09
CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO	33	57,89 %	24	42,11 %	57	0,14 %	1,16
CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROT. DATOS	23	54,76 %	19	45,24 %	42	0,10 %	1,10
AG. COMPETENCIA Y REGUL. ECON. ANDALUCÍA	15	40,54 %	22	59,46 %	37	0,09 %	0,81
CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCIA	17	53,13 %	15	46,88 %	32	0,08 %	1,06
CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCIA	13	50,00 %	13	50,00 %	26	0,06 %	1,00
INST.AND.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	4	33,33 %	8	66,67 %	12	0,03 %	0,67
AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA	0	-%		-%	0	-%	-
	25.860	63,51 %	14.860	36,49 %	40.720	100,00 %	1,27

34. Distribución de efectivos de la Administración General

Atendiendo al IPRHM podemos observar que las Consejerías más feminizadas, por encima del 60% de mujeres (aquellas cuyo IPRHM>1,20) son:

- Educación y Deporte (IPRHM=1,55) que aglutina al mayor número de efectivos, el 34,17%.
- Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47) con el 13,59% de efectivos.

Las más masculinizadas, por encima del 60% de hombres (aquellas cuyo IPRHM<0,80) son:

- Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRHM=0,76)
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IPRHM=0,67)

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera tiene un 60% de hombres (IPRHM=0,80).

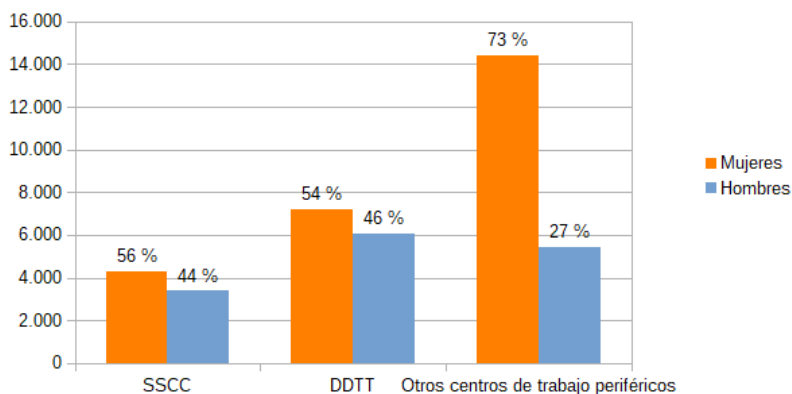
En el Consejo Audiovisual de Andalucía, en las Consejerías de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades y Presidencia, Administración Pública e Interior existe paridad, 50% de hombres y 50% de mujeres.

El colectivo de personas con discapacidad reconocida se concentra principalmente en la Consejería de Educación y Deporte (35,26%), seguida de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (16,52%) con independencia del sexo.

4.7. Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros

Según si el puesto de trabajo se ubica en Servicios Centrales (SSCC), Delegaciones Territoriales (DDTT) o en otros centros de trabajo o centros periféricos (son fundamentalmente Residencias (de personas Asistidas, de Mayores), Institutos, Centros (de Día, Menores, Empleo, Protección, Prevención de Riesgos laborales, Valoración), Escuelas, Bibliotecas, Equipos de Orientación Educativa, Servicios Apoyo a la Administración de Justicia, Museos, etc.), el personal se distribuye de la siguiente manera:

Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros - Sirhus DIC2021



	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
SSCC	4.273	55,8%	3.381	44,2%	7.654	18,80 %	1,12	16,52 %	22,75 %
DDTT	7.202	54,4%	6.048	45,6%	13.250	32,54 %	1,09	27,85 %	40,70 %
Otros centros de trabajo periféricos	14.385	72,6%	5.431	27,4%	19.816	48,66 %	1,45	55,63 %	36,55 %
	25.860	63,5%	14.860	36,5%	40.720	100,00 %	1,27	100,00 %	100,00 %

35. Distribución territorial SSCC/DDTT/Otros centros de trabajo o centros periféricos

Prácticamente la mitad del personal está en Otros Centros de trabajo o centros periféricos (el 48,66%), seguido de las DDTT (el 32,54%) y SSCC (el 18,80%). Sólo en DDTT hay prácticamente paridad en cuanto al sexo (IPRHM=1,09). En el resto el personal está feminizado especialmente en otros centros de trabajo (IPRHM=1,45).

Si atendemos a la variable sexo las mujeres se concentran principalmente en Otros centros de trabajo (ICM=55,63%) y los hombres en las DDTT (ICH=40,70%).

Acerca del personal que presta sus servicios en otros centros de trabajo

Otros centros de trabajo o centros periféricos son fundamentalmente Residencias (de personas Asistidas, de Mayores), Institutos de Enseñanza Secundaria, Centros (de Día, Menores, Empleo, Protección, Prevención de Riesgos laborales, Valoración), Escuelas, Bibliotecas, Equipos de Orientación Educativa, Servicios Apoyo a la Administración de Justicia, Museos, etc.

Dada la desproporción entre hombres y mujeres que se da en otros centros de trabajo vamos a analizar el perfil de las personas que prestan sus servicios en ellos, teniendo en cuenta además que aglutinan prácticamente a la mitad de la plantilla (el 48,66%). De este personal el 72,6% son mujeres y el 27,4% son hombres, es un personal altamente feminizado, por encima del equilibrio normativo (IPRHM=1,45)

En función de la relación jurídica, tal como puede verse en la siguiente tabla, el personal laboral fijo es el personal más representativo de estos centros, concentrando al 54% del personal independientemente del sexo. Es un personal muy feminizado, por encima del equilibrio normativo (IPRHM=1,45). Le sigue el personal laboral temporal con un 27% del total, colectivo mucho más feminizado aún (IPRHM=1,62), también el personal laboral indefinido no fijo aparece con mayor feminización, respecto al resto de los colectivos que presta sus servicios en este tipo de centros de trabajo (IPRHM=1,71), si bien solo supone el 3% del personal de los mismos.



El personal funcionario de carrera, que supone el 13% del personal en otros centros de trabajo está ligeramente feminizado pero dentro del equilibrio normativo (IPRHM=1,10). En cuanto al personal funcionario interino que constituye el 4% se da una sobrerrepresentación femenina por encima del equilibrio normativo (IPRHM=1,37).

Si atendemos al empleo temporal (personal funcionario interino 4% y personal laboral temporal 27%) podemos observar como en otros centros de trabajo el personal con empleo temporal asciende al 31% y es fundamentalmente femenino.

Relación jurídica	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Personal Func. De Carrera	1.426	55%	1.170	45%	2.596	13%	1,10	9,91 %	21,54 %
Personal Func. Interino	486	69%	222	31%	708	4%	1,37	3,38 %	4,09 %
Personal Laboral	7.778	72%	2.960	28%	10.738	54%	1,45	54,07 %	54,50 %
Personal Laboral Temporal	4.266	81%	1.005	19%	5.271	27%	1,62	29,66 %	18,50 %
Personal Laboral Ind. No Fijo	429	85%	74	15%	503	3%	1,71	2,98 %	1,36 %
Total	14.385	72,6%	5.431	27,4%	19.816	100%	1,45	100,00 %	100,00 %

36. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por relación jurídica y sexo

Si se analiza este personal por tramos de edad, tal como puede verse en la siguiente tabla:

Relación jurídica	Tramo Edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
Personal Func. De Carrera	(25 - 35)	25	61%	16	39%	41	0,21 %	1,22
	(36 - 50)	519	56%	406	44%	925	4,67 %	1,12
	(51 - 60)	658	55%	548	45%	1.206	6,09 %	1,09
	(> 60)	224	53%	200	47%	424	2,14 %	1,06
Personal Func. Interino	(25 - 35)	31	67%	15	33%	46	0,23 %	1,35
	(36 - 50)	266	66%	140	34%	406	2,05 %	1,31
	(51 - 60)	156	74%	56	26%	212	1,07 %	1,47
	(> 60)	33	75%	11	25%	44	0,22 %	1,50
Personal Laboral	(25 - 35)	4	50%	4	50%	8	0,04 %	1,00
	(36 - 50)	768	76%	248	24%	1.016	5,13 %	1,51
	(51 - 60)	4.412	73%	1.640	27%	6.052	30,54 %	1,46
	(> 60)	2.594	71%	1.068	29%	3.662	18,48 %	1,42
Personal Laboral Temporal	(<= 24)	2	67%	1	33%	3	0,02 %	1,33
	(25 - 35)	107	75%	35	25%	142	0,72 %	1,51
	(36 - 50)	1.716	79%	444	21%	2.160	10,90 %	1,59
	(51 - 60)	1.826	82%	408	18%	2.234	11,27 %	1,63
	(> 60)	615	84%	117	16%	732	3,69 %	1,68
Personal Laboral Ind. No Fijo	(25 - 35)	14	82%	3	18%	17	0,09 %	1,65
	(36 - 50)	259	85%	45	15%	304	1,53 %	1,70
	(51 - 60)	130	87%	19	13%	149	0,75 %	1,74
	(> 60)	26	79%	7	21%	33	0,17 %	1,58
Total		14.385	72,6%	5.431	27,4%	19.816	100,00 %	1,45

37. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por relación jurídica, sexo y franjas de edad

- Existe paridad entre el personal funcionario de carrera de 51 años en adelante. Es en los tramos más jóvenes es donde se está feminizando el personal (IPRHM=1,22 de 25 a 35 años y 1,12 de 36 a 50 años).
- En el personal funcionario interino, todos los tramos de edad están feminizados por encima del equilibrio normativo (IPRHM>1,31) especialmente en los tramos de más de 51 años donde más del 74% son mujeres (IPRHM>1,4).
- En el personal laboral fijo, todos los tramos de edad están feminizados por encima del equilibrio normativo (IPRHM>1,4), sólo en la franja de 25-35 hay paridad si bien es un tramo muy poco representativo, sólo son 8 personas.

- En el personal laboral temporal, todos los tramos de edad están feminizados por encima del equilibrio normativo (IPRHM>1,3).
- En el personal laboral Indefinido no fijo, todos los tramos de edad están feminizados por encima del equilibrio normativo (IPRHM>1,58), si bien son menos del 3% del total.

Si se analiza por Subgrupos de personal funcionario (incluido de carrera y en interinidad) y Grupos de personal laboral (fijo, temporal e indefinido no fijo), podemos concluir tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Subgrupo/Grupo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	395	46,25 %	459	53,75 %	854	25,85 %	0,93	20,66 %	32,97 %
A2	230	51,69 %	215	48,31 %	445	13,47 %	1,03	12,03 %	15,45 %
C1	788	61,23 %	499	38,77 %	1.287	38,95 %	1,22	41,21 %	35,85 %
C2	483	69,00 %	217	31,00 %	700	21,19 %	1,38	25,26 %	15,59 %
E	16	88,89 %	2	11,11 %	18	0,54 %	1,78	0,84 %	0,14 %
Total pers.funcionario	1.912	57,87 %	1.392	42,13 %	3.304	100,00 %	1,16	100,00 %	100,00 %
I	297	61,49 %	186	38,51 %	483	2,93 %	1,23	2,38 %	4,61 %
II	1.300	79,71 %	331	20,29 %	1.631	9,88 %	1,59	10,42 %	8,20 %
III	3.884	81,32 %	892	18,68 %	4.776	28,92 %	1,63	31,14 %	22,08 %
IV	1.328	61,74 %	823	38,26 %	2.151	13,03 %	1,23	10,65 %	20,38 %
V	5.664	75,81 %	1.807	24,19 %	7.471	45,25 %	1,52	45,41 %	44,74 %
Total pers.laboral	12.473	75,54 %	4.039	24,46 %	16.512	100,00 %	1,51	100,00 %	100,00 %
Total Resultado	14.385	72,59 %	5.431	27,41 %	19.816		1,45		

38. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por Subgrupos/Grupos y sexo

En cuanto a personal funcionario:

- Las mujeres se concentran principalmente en los Subgrupos C1 (el 41,21% de las mismas) y C2 (el 25,26%).
- Los hombres se concentran principalmente en los Subgrupos C1 (el 35,85% de los mismos) y A1 (el 32,97%).
- El Subgrupo A1 es el más masculinizado de los Subgrupos de personal funcionario (IPRHM=0,93). El Subgrupo A2 tiende a la paridad (IPRHM=1,03). El resto de Subgrupos están feminizados por encima del equilibrio normativo (IPRHM>1,20).
- La feminización sube conforme disminuye la titulación requerida pasando del 0,93 para el personal A1 al 1,78 para el E.

En cuanto a personal laboral:

- Se concentran principalmente en los Grupos V seguido del III con independencia del sexo.
- Si bien todos los Grupos están feminizados, la feminización aumenta conforme disminuye el nivel de titulación requerida para el puesto pasando del 1,23 para el Grupo I al 1,52 para el Grupo V.

Si se analizan los Subgrupos y Grupos por franjas de edad se observa que el personal funcionario de Subgrupos A1 y A2 de más de 51 años es principalmente de sexo masculino con IPRHM inferior a 1. El resto de franjas de edad y Subgrupos están feminizados. Se podría decir que están entrando mujeres jóvenes en los Subgrupos A1 y A2 de otros centros de trabajo.



Subgrupo	Tramo Edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	% Total	IPRHM
A1	(25 - 35)	8	72,73 %	3	27,27 %	11	0,33 %	1,45
	(36 - 50)	196	52,41 %	178	47,59 %	374	11,32 %	1,05
	(51 - 60)	149	41,62 %	209	58,38 %	358	10,84 %	0,83
	(> 60)	42	37,84 %	69	62,16 %	111	3,36 %	0,76
A2	(25 - 35)	9	64,29 %	5	35,71 %	14	0,42 %	1,29
	(36 - 50)	105	58,01 %	76	41,99 %	181	5,48 %	1,16
	(51 - 60)	86	49,71 %	87	50,29 %	173	5,24 %	0,99
	(> 60)	30	38,96 %	47	61,04 %	77	2,33 %	0,78
C1	(25 - 35)	19	76,00 %	6	24,00 %	25	0,76 %	1,52
	(36 - 50)	304	61,04 %	194	38,96 %	498	15,07 %	1,22
	(51 - 60)	366	60,60 %	238	39,40 %	604	18,28 %	1,21
	(> 60)	99	61,88 %	61	38,13 %	160	4,84 %	1,24
C2	(25 - 35)	20	54,05 %	17	45,95 %	37	1,12 %	1,08
	(36 - 50)	180	64,75 %	98	35,25 %	278	8,41 %	1,29
	(51 - 60)	213	75,27 %	70	24,73 %	283	8,57 %	1,51
	(> 60)	70	68,63 %	32	31,37 %	102	3,09 %	1,37
E	(> 60)	16	88,89 %	2	11,11 %	18	0,54 %	1,78
		1.912	57,87%	1.392	42,13%	3.304	100,00 %	1,16

39. Subgrupos por franjas de edad y sexo de personal funcionario

En cuanto al personal laboral de otros centros de trabajo solo llama la atención que el Grupo IV en la franja de edad de 36 a 50 años es paritario (con respecto al resto de franjas que están muy feminizadas, por encima del IPRHM>1,20). Asimismo, el Grupo V en la franja 25-35 años está masculinizado (IPRHM=0,77) frente al resto de franjas muy feminizadas todas por encima del por encima del IPRHM>1,40).



Subgrupo	Tramo Edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
I	(25 - 35)	5	62,50 %	3	37,50 %	8	0,05 %	1,25
	(36 - 50)	34	89,47 %	4	10,53 %	38	0,23 %	1,79
	(51 - 60)	90	62,50 %	54	37,50 %	144	0,87 %	1,25
	(> 60)	168	57,34 %	125	42,66 %	293	1,77 %	1,15
II	(25 - 35)	8	100,00 %	0	0,00 %	8	0,05 %	2,00
	(36 - 50)	348	85,93 %	57	14,07 %	405	2,45 %	1,72
	(51 - 60)	546	79,48 %	141	20,52 %	687	4,16 %	1,59
	(> 60)	398	74,95 %	133	25,05 %	531	3,22 %	1,50
III	(25 - 35)	72	85,71 %	12	14,29 %	84	0,51 %	1,71
	(36 - 50)	1.467	85,79 %	243	14,21 %	1.710	10,36 %	1,72
	(51 - 60)	1.563	80,53 %	378	19,47 %	1.941	11,76 %	1,61
	(> 60)	782	75,12 %	259	24,88 %	1.041	6,30 %	1,50
IV	(<= 24)	2	100,00 %	0	0,00 %	2	0,01 %	2,00
	(25 - 35)	30	73,17 %	11	26,83 %	41	0,25 %	1,46
	(36 - 50)	188	52,51 %	170	47,49 %	358	2,17 %	1,05
	(51 - 60)	786	64,48 %	433	35,52 %	1.219	7,38 %	1,29
	(> 60)	322	60,64 %	209	39,36 %	531	3,22 %	1,21
V	(<= 24)	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,01 %	0,00
	(25 - 35)	10	38,46 %	16	61,54 %	26	0,16 %	0,77
	(36 - 50)	706	72,86 %	263	27,14 %	969	5,87 %	1,46
	(51 - 60)	3.383	76,13 %	1.061	23,87 %	4.444	26,91 %	1,52
	(> 60)	1.565	77,06 %	466	22,94 %	2.031	12,30 %	1,54
		12.473	75,54 %	4.039	24,46 %	16.512	100,00 %	1,51

40. Distribución territorial Otros centros de trabajo o centros periféricos por Subgrupos/Grupos, franjas de edad y sexo

4.8. Distribución provincial

Si atendemos a la distribución territorial por provincias tal como puede observarse en la siguiente tabla, todas las provincias están feminizadas en una proporción similar a excepción de Almería y Málaga con una representación ligeramente superior (IPRHM=1,31).

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Almería	2.162	65,6%	1.132	34,4%	3.294	8,09 %	1,31	8,36 %	7,62 %
Cádiz	3.106	64,6%	1.701	35,4%	4.807	11,81 %	1,29	12,01 %	11,45 %
Córdoba	2.537	63,9%	1.433	36,1%	3.970	9,75 %	1,28	9,81 %	9,64 %
Granada	2.825	60,1%	1.879	39,9%	4.704	11,55 %	1,20	10,92 %	12,64 %
Huelva	1.937	63,5%	1.114	36,5%	3.051	7,49 %	1,27	7,49 %	7,50 %
Jaén	2.216	61,5%	1.387	38,5%	3.603	8,85 %	1,23	8,57 %	9,33 %
Málaga	3.189	65,3%	1.695	34,7%	4.884	11,99 %	1,31	12,33 %	11,41 %
Sevilla	7.888	63,6%	4.519	36,4%	12.407	30,47 %	1,27	30,50 %	30,41 %
Total	25.860	63,5%	14.860	36,5%	40.720	100,00 %	1,27	100,00 %	100,00 %

41. Distribución territorial por provincias y sexo

Como puede observarse, también se ha utilizado en la tabla anterior el **índice de concentración (IC** en adelante) que, como ya se explicó en el apartado de metodología, se define como el porcentaje en relación a su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los sexos por separado.

Dicho índice se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría por el total de mujeres (**ICM**) o bien el número de hombres en una categoría por el total de hombres (**ICH**). No informa sobre la relación entre sexos.

Atendiendo al número de efectivos, Huelva es la provincia con menor número, al aglutinar un 7,49%, frente a Málaga, Cádiz y Granada que concentran porcentajes similares. Sevilla es la que tiene mayor número de efectivos, el 30,47%, dado que en este porcentaje se encuentra incluido el personal que presta sus servicios en los servicios centrales de las Consejerías y las Delegaciones Territoriales de la provincia.

Según el sexo y la provincia, conforme al ya mencionado IC:

- Las mujeres se concentran principalmente en las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz.
- Los hombres se concentran principalmente en Sevilla, Granada, Cádiz y Málaga.

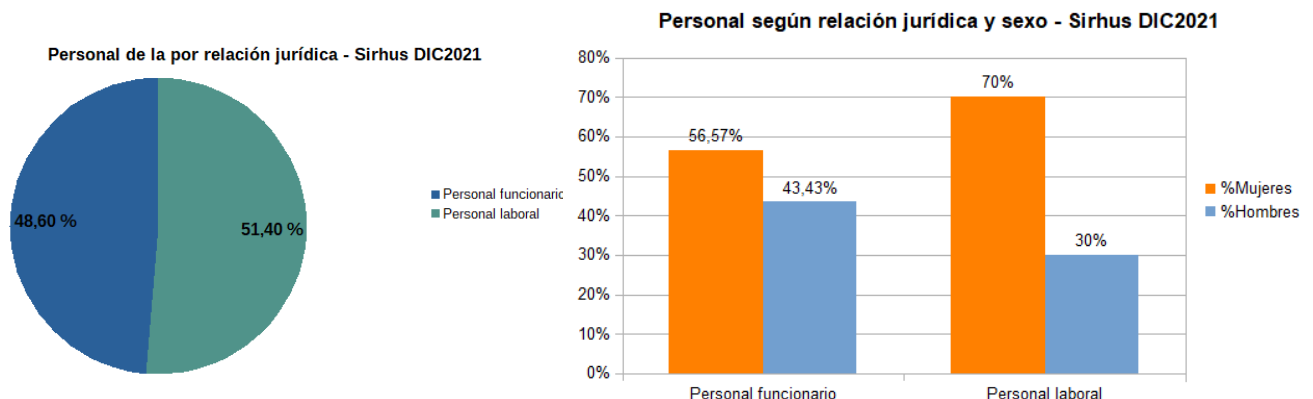
4.9. Relación jurídica y segregación horizontal/vertical

La **segregación horizontal** del trabajo se manifiesta en una mayor concentración de mujeres y hombres en puestos de trabajo o profesiones, que perpetúan los tradicionales roles de género.

La **segregación vertical** supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

Si se analiza **la relación jurídica** del personal tal como puede verse en las siguiente tabla:

- El personal funcionario supone el 48,60% frente al personal laboral que supone el 51,40%. Esta diferencia se está equilibrando ya que en 2020 suponían el 48% frente al 52%.
- En cuanto al **sexo**, las mujeres suponen el 56,57% del **personal funcionario** frente al 43,43% de hombres. Dato muy similar a 2020.
- En el **personal laboral**, las mujeres suponen el 70% frente al 30% de hombres, se superan los márgenes del equilibrio representativo (IPRHM por encima de 1,20). Se ha reducido el número de mujeres en un 1% en favor de los hombres con respecto a 2021.



Administración General JdA	Mujeres	Hombres	Total	%Total	IPRHM
Personal funcionario	11.194	8.595	19.789	48,60 %	1,13
Personal laboral	14.666	6.265	20.931	51,40 %	1,40
	25.860	14.860	40.720		

42. Personal según su relación jurídica y sexo

El **personal funcionario** se divide en:

- personal funcionario de carrera, representa el 43% de la plantilla son 17.351 personas, de las cuales 9.511 son mujeres (55%) y 7.840 son hombres (45%);
- personal funcionario interino, representa el 6% de la plantilla son 2.438 personas, de las cuales 1.683 son mujeres (69%) y 755 son hombres (31%).

El **personal laboral** se divide en:

- personal laboral fijo, representa el 35% de la plantilla son 14.269 personas, de las cuales 9.541 son mujeres (67%) y 4.728 son hombres (33%);
- personal laboral temporal, representa el 14% de la plantilla son 5.840 personas, de las cuales 4.498 son mujeres (77%) y 1.342 son hombres (23%);
- personal laboral indefinido no fijo, representa el 2% de la plantilla son 822 personas, de las cuales 627 son mujeres (76%) y 195 son hombres (24%).

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	IPRHM	ICM	IMH
Personal Funcionario	11.194	57%	8.595	43%	19.789	49%	1,13	-	-
F. de carrera	9.511	55%	7.840	45%	17.351	43%	1,10	36,78 %	52,76 %
F. Interinos	1.683	69%	755	31%	2.438	6%	1,38	6,51 %	5,08 %
Personal Laboral (VI Convenio)	14.666	70%	6.265	30%	20.931	51%	1,40	-	-
L. Fijos	9.541	67%	4.728	33%	14.269	35%	1,34	36,89 %	31,82 %
L. Temporales	4.498	77%	1.342	23%	5.840	14%	1,54	17,39 %	9,03 %
L. Indefinidos no fijos	627	76%	195	24%	822	2%	1,53	2,42 %	1,31 %
Totales	25.860	63,5%	14.860	36,5%	40.720	100%	1,27	100,00 %	100,00 %

43. Tipos de personal funcionario y laboral

Según el IPRHM el colectivo menos feminizado es el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,10), en el resto de colectivos el IPRHM es superior al equilibrio representativo (>1,20) especialmente en los colectivos de personal laboral temporal e indefinido no fijo (1,54 y 1,53 respectivamente).

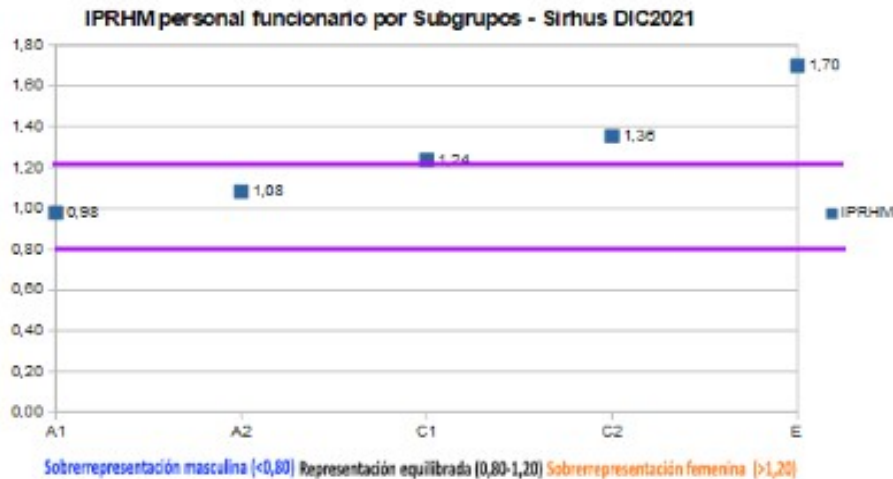
Si analizamos los índices de concentración podemos observar que las mujeres se concentran principalmente entre el personal laboral fijo (ICM=36,89%) seguido del personal funcionario de carrera (ICM=36,78%), en cambio los hombres se concentran principalmente entre el personal funcionario de carrera (ICH=52,76%) seguido del personal laboral fijo (ICH=31,82%).

4.9.1 Personal funcionario por Subgrupo y nivel del puesto ocupado

A continuación vamos a realizar un análisis por Subgrupo y nivel del puesto ocupado del personal funcionario:

Tal como puede observarse en la tabla siguiente:

- Los Subgrupos más representativos de personal funcionario son el C1 con un 37,93% del personal que supera ligeramente el equilibrio representativo en favor de las mujeres (IPRHM=1,24) y el A1 con una proporción equilibrada pero con ligera tendencia a la masculinización (IPRHM=0,98).



Subgrupo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	3.504	48,86 %	3.667	51,14 %	7.171	36,24 %	0,98	31,30 %	42,66 %
A2	1.706	54,00 %	1.453	46,00 %	3.159	15,96 %	1,08	15,24 %	16,91 %
C1	4.653	61,99 %	2.853	38,01 %	7.506	37,93 %	1,24	41,57 %	33,19 %
C2	1.314	67,98 %	619	32,02 %	1.933	9,77 %	1,36	11,74 %	7,20 %
E	17	85,00 %	3	15,00 %	20	0,10 %	1,70	0,15 %	0,03 %
	11.194	56,57 %	8.595	43,43 %	19.789	100,00 %	1,13	100,00 %	100,00 %

44. Personal funcionario por Subgrupos

Se observa que en los Subgrupos A1 y A2 hay una representación equilibrada cercana a la paridad (IPRHM 0,98 y 1,08) y que a partir del C1, C2 y E hay sobrerrepresentación femenina por encima del 60% (IPRHM 1,24, 1,36 y 1,70 respectivamente). Cabe destacar que **la sobrerrepresentación femenina aumenta, conforme disminuyen los requisitos de acceso y/o la dedicación requerida para la preparación de los ejercicios de acceso al puesto**. No obstante, destaca la tendencia ascendente del número de mujeres en el Subgrupo A1 que se confirma también este año, pasando del IPRHM 0,97 en 2020 a 0,98 en 2021.

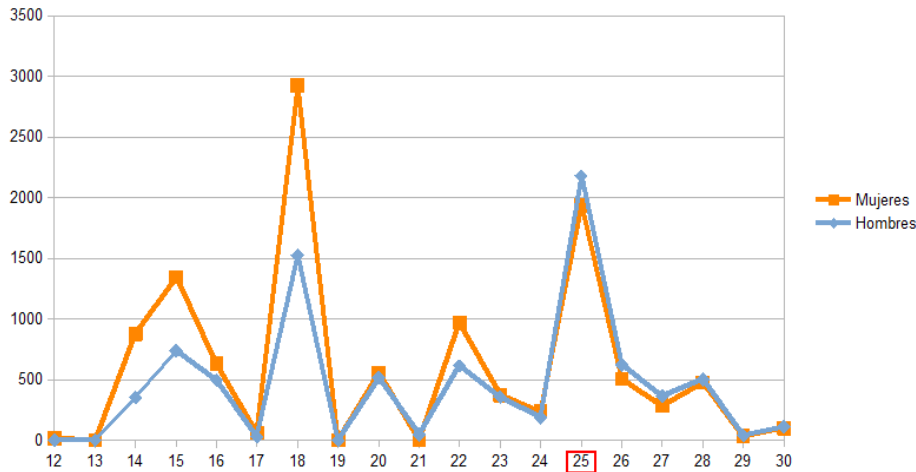
En cuanto a los índices de concentración, las mujeres se aglutinan principalmente en el Subgrupo C1 (ICM=41,57%), seguido del A1 (ICM=31,30%) y los hombres en el A1 (ICH=42,66%) seguido del C1 (ICH=33,19%). Con lo cual, se puede concluir que **existe segregación vertical por Subgrupos**.

Si se analiza por el nivel del puesto ocupado, se puede observar en la imagen siguiente que la sobrerrepresentación femenina se da especialmente en los niveles administrativos más bajos (del 12 al 24) disminuyendo, hasta caer por debajo del número de hombres, del nivel 25 en adelante (IPRHM entre 0,88 y 0,97), resultando en una **segregación vertical por niveles**.

Los puestos de mayor responsabilidad, del 27 al 30 se estudiarán en un apartado específico más adelante.



Personal funcionario por nivel del puesto ocupado y sexo - Sirhus DIC2021



Nivel	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
12	17	89,47 %	2	10,53 %	19	0,10 %	1,79
13	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,01 %	0,00
14	875	71,20 %	354	28,80 %	1.229	6,21 %	1,42
15	1.306	64,65 %	714	35,35 %	2.020	10,21 %	1,29
16	631	55,99 %	496	44,01 %	1.127	5,69 %	1,12
17	60	67,42 %	29	32,58 %	89	0,45 %	1,35
18	2.877	65,67 %	1.504	34,33 %	4.381	22,14 %	1,31
19	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,01 %	2,00
20	553	51,68 %	517	48,32 %	1.070	5,41 %	1,03
21	1	2,08 %	47	97,92 %	48	0,24 %	0,04
22	972	61,32 %	613	38,68 %	1.585	8,01 %	1,23
23	372	51,03 %	357	48,97 %	729	3,68 %	1,02
24	236	55,53 %	189	44,47 %	425	2,15 %	1,11
25	1.892	46,99 %	2.134	53,01 %	4.026	20,34 %	0,94
26	505	44,73 %	624	55,27 %	1.129	5,70 %	0,89
27	287	44,02 %	365	55,98 %	652	3,29 %	0,88
28	476	48,72 %	501	51,28 %	977	4,94 %	0,97
29	36	48,65 %	38	51,35 %	74	0,37 %	0,97
30	99	47,37 %	110	52,63 %	209	1,06 %	0,95

45. Segregación vertical por niveles dentro del personal funcionario

4.9.2 Distribución por cuerpos de personal funcionario. Especial referencia al sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones

El personal funcionario (tanto de carrera, como interino) se distribuye en función de su cuerpo de pertenencia, dentro de los Subgrupos correspondientes de la siguiente manera:

Cuerpos de personal funcionario	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A10 DOC., LDO., ING., ARQ. O EQUIV.	93	49,47 %	95	50,53 %	188	0,96 %	0,99	0,84 %	1,11 %
A11 SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	1.769	52,55 %	1.597	47,45 %	3.366	17,11 %	1,05	15,94 %	18,61 %
A12 SUPERIOR FACULTATIVO	1.516	44,42 %	1.897	55,58 %	3.413	17,35 %	0,89	13,66 %	22,11 %
A13 LETRADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCIA	45	54,22 %	38	45,78 %	83	0,42 %	1,08	0,41 %	0,44 %
A14 SUP. FAC. INSTITUCIONES SANITAR. J.A.	2	40,00 %	3	60,00 %	5	0,03 %	0,80	0,02 %	0,03 %
A16 SUP. INSPEC. DE TERRIT. URBANISM. Y VIVIENDA	16	55,17 %	13	44,83 %	29	0,15 %	1,10	0,14 %	0,15 %
A20 B00	27	41,54 %	38	58,46 %	65	0,33 %	0,83	0,24 %	0,44 %
A21 GESTION ADMINISTRATIVA J.A.	610	55,76 %	484	44,24 %	1.094	5,56 %	1,12	5,50 %	5,64 %
A22 TECNICOS GRADO MEDIO J.A.	1.034	52,49 %	936	47,51 %	1.970	10,01 %	1,05	9,32 %	10,91 %
C10 C00	6	54,55 %	5	45,45 %	11	0,06 %	1,09	0,05 %	0,06 %
C11 GENERAL DE ADMINISTRATIVOS J.A.	4.513	68,56 %	2.070	31,44 %	6.583	33,46 %	1,37	40,67 %	24,13 %
C12 AYUDANTES TECNICOS J.A.	151	16,29 %	776	83,71 %	927	4,71 %	0,33	1,36 %	9,04 %
C20 D00	9	81,82 %	2	18,18 %	11	0,06 %	1,64	0,08 %	0,02 %
C21 AUXILIARES ADTVOS. JUNTA DE ANDALUCIA	1.258	72,97 %	466	27,03 %	1.724	8,76 %	1,46	11,34 %	5,43 %
C22 AUXILIARES TECNICOS JUNTA DE ANDALUCIA	13	14,13 %	79	85,87 %	92	0,47 %	0,28	0,12 %	0,92 %
C23 AUXILIARES DE SEGURIDAD J.A.	14	15,38 %	77	84,62 %	91	0,46 %	0,31	0,13 %	0,90 %
E1 SUBALTERNOS	0	0,00 %	4	100,00 %	4	0,02 %	0,00	0,00 %	0,05 %
E2 OFICIOS VARIOS	20	100,00 %	0	0,00 %	20	0,10 %	2,00	0,18 %	0,00 %
	11.096	56,39 %	8.580	43,61 %	19.676	100,00 %	1,13	100,00 %	100,00 %

46. Distribución del personal funcionario por cuerpos y sexo

Los cuerpos A10, A20, C10 y C20 no son cuerpos propios de la Administración General de la Junta de Andalucía, podría tratarse de personal procedente de otras Administraciones o bien ser valores antiguos o residuales.

Si observamos aquellos cuerpos en cuya composición, más del 60% (IPRHM>1,20) están ocupados por mujeres, se destaca como cuerpos especialmente feminizados los siguientes (sombreados en naranja):

- Cuerpo E2 de Oficios Varios, compuesto en su totalidad por mujeres.
- Cuerpo C20 – D00 compuesto en un 81,82% por mujeres. Ambos son cuerpos poco representativos, dado que son inferiores al 0,2%.
- Cuerpo C21 de Auxiliares Administrativos, compuesto en un 72,97% por mujeres, este cuerpo aglutina a un 8,76% de efectivos.
- Cuerpo C11 General de Administrativos, compuesto en un 68,56% por mujeres, este cuerpo aglutina al 33,46% de efectivos.

De la misma manera, si observamos aquellos cuerpos en cuya composición los hombres superan el 60% (IPRHM<0,80), destacamos como cuerpos especialmente masculinizados los siguientes (sombreados en azul):

- Cuerpo E1 de Subalternos, compuesto en su totalidad por hombres.
- Cuerpo C22 de Auxiliares Técnicos, compuesto en un 85,87% por hombres.
- Cuerpo C23 de Auxiliares de Seguridad, compuesto en un 84,62% por hombres.

Todos ellos son cuerpos poco representativos, inferiores al 0,5% respecto al total de la plantilla. Asimismo, en el límite de la representación equilibrada está el cuerpo A14 Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias, con un 60% de representación masculina, si bien éste sólo tiene un 0,03% de representatividad frente al total de la plantilla, a la fecha de realización de este estudio.

- Cuerpo C12 Ayudantes Técnicos, compuesto en un 83,71% por hombres, este cuerpo aglutina al 4,71% de efectivos.

Si se analizan los índices de concentración, el 40,67% de las mujeres son del cuerpo C11 General de Administrativos y los hombres se reparten principalmente en el C11, el 24,13% de los mismos y el 22,11% en los cuerpos superiores facultativos A12.

El sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Dada la transformación digital a la que se enfrenta la Administración General de la Junta de Andalucía, impulsada por las diferentes normas promulgadas en materia de Administración electrónica, se ha querido individualizar la situación del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, (en adelante TIC) que constituye un área funcional específica en dos opciones en el Cuerpo Superior Facultativo (Informática y Telecomunicaciones).

La iniciativa WomANDigital nace impulsada por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico, hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector de las TIC.

Según el “Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico”¹⁴ publicado por el Ministerio de Asuntos Económicos y transformación digital, sólo el 30% de de los profesionales TIC en la Unión Europea son mujeres. La proporción de mujeres en estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) fue tan solo del 12% en España, por debajo del 19% de la media de la OCDE.

Este sector, está masculinizado y dicha masculinización se extiende también entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que del 2,54% de personas que tienen el área funcional o relacional específica, sólo el 26,21% son mujeres, frente a un 73,79% de hombres. El IPRHM es de 0,52.

Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
271	26,21 %	763	73,79 %	1.034	2,54 %	0,52

Nivel	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICP	ICH
14	1	25,00 %	3	75,00 %	4	0,39 %	0,50	0,37 %	0,39 %
15	13	50,00 %	13	50,00 %	26	2,51 %	1,00	4,80 %	1,70 %
16	63	35,80 %	113	64,20 %	176	17,02 %	0,72	23,25 %	14,81 %
18	14	36,84 %	24	63,16 %	38	3,68 %	0,74	5,17 %	3,15 %
20	76	26,03 %	216	73,97 %	292	28,24 %	0,52	28,04 %	28,31 %
22	14	29,17 %	34	70,83 %	48	4,64 %	0,58	5,17 %	4,46 %
23	10	16,39 %	51	83,61 %	61	5,90 %	0,33	3,69 %	6,68 %
24	3	50,00 %	3	50,00 %	6	0,58 %	1,00	1,11 %	0,39 %
25	37	18,50 %	163	81,50 %	200	19,34 %	0,37	13,65 %	21,36 %
26	18	24,00 %	57	76,00 %	75	7,25 %	0,48	6,64 %	7,47 %
27	11	18,03 %	50	81,97 %	61	5,90 %	0,36	4,06 %	6,55 %
28	9	22,50 %	31	77,50 %	40	3,87 %	0,45	3,32 %	4,06 %
29	1	33,33 %	2	66,67 %	3	0,29 %	0,67	0,37 %	0,26 %
30	1	25,00 %	3	75,00 %	4	0,39 %	0,50	0,37 %	0,39 %
	271	26,21 %	763	73,79 %	1.034	100,00 %	0,52	100,00 %	100,00 %

47. Sector TIC por sexo en la Administración General

14 Se puede consultar en la web del : <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>

Si se analiza el nivel del puesto ocupado puede observarse como el nivel de masculinización se mantiene independientemente de que el puesto desempeñado sea por concurso o por el sistema de libre designación. El personal se concentra en el nivel 20 independiente del sexo que es el más representativo del sector (el 28,24% del total).

Titulaciones STEM: acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas

A nivel educativo, una de las mayores segregaciones se produce en las disciplinas STEM, en el que tan solo un 28% de las mujeres realizan una carrera tecnológica y un 7% ingenierías. Esta segregación por sexo a nivel educativo se confirma en la Administración General.

Tal como puede observarse en la siguiente tabla, hay un déficit de profesiones STEM¹⁵ en la Administración General ya que sólo un 2,72% del personal tiene titulaciones de este tipo. Si se analiza por sexo sólo un 1,16% de las mujeres y un 5,54% de los hombres. De igual forma se ve si se analiza por colectivo: sólo un 2,75% de las funcionarias frente al 9,78% de los funcionarios. En cuanto al personal laboral sólo un 0,21% del personal tiene titulaciones STEM, el déficit es más acusado si bien se ve que afecta más a las mujeres laborales 0,14% frente al 0,38% de los hombres.

	Totales AG % Total AG		
Total personas STEM	1.214	44.681	2,72 %
Total Mujeres STEM	335	28.801	1,16 %
Total Hombres STEM	879	15.880	5,54 %
Total personal Funcionario STEM	1.162	20.009	5,81 %
Total Funcionarias STEM	310	11.293	2,75 %
Total Funcionarios STEM	852	8.716	9,78 %
Total personal Laboral STEM	52	24.672	0,21 %
Total Laboral Mujer STEM	25	17.508	0,14 %
Total Laboral Hombre STEM	27	7.164	0,38 %

48. Titulaciones STEM en la Administración General por sexo y colectivo

Especialidades y opciones

Si se analiza la distribución por especialidades de los cuerpos generales y opciones de los cuerpos superiores facultativos tal como se ve en la siguiente tabla (hemos señalado en azul aquellos índices de presencia relativa inferiores a 0,80 y en naranja los superiores a 1,20 (es decir, que están fuera del equilibrio representativo), en negrita el valor 1 (paridad).

¹⁵ Para medir este indicador se han contabilizado las titulaciones inscritas en el Registro General de Personal relacionadas con las Ingenierías, Matemáticas, Estadística y Física.



Se puede concluir que:

- El mayor número de personas se concentra en los cuerpos generales, con independencia del sexo.

En el Cuerpo Superior de Administradores (A11), en ambas especialidades, prácticamente hay paridad en el A111 (IPRHM=1,06), pero el A112 está ligeramente feminizado (IPRHM=1,11).

El Cuerpo de Gestión Administrativa (A21), en ambas especialidades, está también ciertamente feminizado (IPRHM=1,10 y (IPRHM=1,16),); sin embargo, el Cuerpo General de Administrativos (C11) está feminizado por encima del equilibrio normativo (IPRHM=1,38), así como el Cuerpo de Auxiliares Administrativos (C21) (IPRHM=1,43).
El Cuerpo de Subalternos (E1) es residual, sólo tiene 2 hombres. Asimismo, el Cuerpo de Oficios varios es residual, sólo tiene 15 mujeres y ningún hombre.
- En cuanto a los siguientes cuerpos especiales, se puede decir que:
 - Los más feminizados son:
 - A121 Inspección de prestaciones y servicios sanitarios: Medicina y Farmacia (IPRHM=1,21 y IPRHM=1,33), respectivamente.
 - A221 Subinspección prestaciones y serv. Sanitarios (IPRHM=1,30).
 - Los más masculinizados son:
 - A121 Inspección de prestaciones y servicios sanitarios, sin especificar la especialidad (IPRHM=0,76), son el 2,23%, 45 personas.
 - C121 Agentes de medio ambiente (IPRHM=0,31) con un 3,44% de representatividad en la plantilla.
 - C230 Auxiliares de seguridad (IPRHM=0,28) con un 0,43% de representatividad en la plantilla.
- En cuanto a las diferentes opciones en los cuerpos facultativos:
 - Las más feminizadas son:
 - A120 Cuerpo Superior Facultativo: Farmacia, Pedagogía, Psicología, Letrados/as de Administración Sanitaria, Archivística, Biblioteconomía, Ciencias sociales y del trabajo, Medicina del trabajo.
 - A220 Cuerpo de Técnico/as de Grado Medio: Trabajo social, Estadística, Ayudantes de archivo, Ayudantes de bibliotecas, Ayudantes de museos, Turismo, Educación social y Enfermería del trabajo.
 - Las más masculinizadas son:
 - A120 Cuerpo Superior Facultativo: Ingeniería agrónoma, Ingeniería de caminos canales y puertos, Ingeniería industrial, Ingeniería de minas, Ingeniería de montes, Informática, Ingeniería de telecomunicaciones, Biología, Medicina, Pesca, Geología, Sociología y Actividad física y del deporte.
 - A220 Cuerpo de Técnico/ss de Grado Medio: Arquitectura técnica, Ingeniería técnica agrícola Ingeniería técnica industrial, Ingeniería técnica de minas, Ingeniería técnica forestal, Informática, Pesca, Topografía y Ayudantes del patrimonio histórico.
 - C120 Cuerpo de Ayudantes Técnicos: Delineantes, Medio Ambiente e Informática.

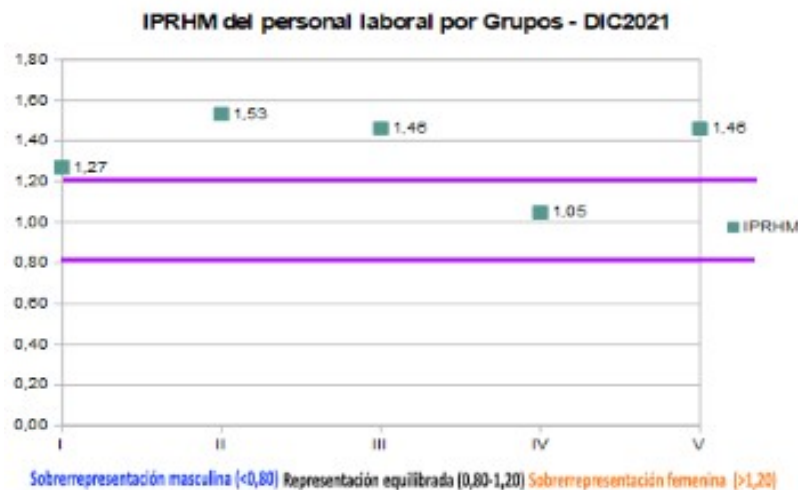


- En cuanto al personal perteneciente a cuerpos no integrados en la Administración de la Junta de Andalucía, o procedentes de otras Administraciones:
 - El más feminizado es:
 - El C20 (IPRHM=1,50) si bien es poco representativo el 0,06% de la plantilla (12 personas).
 - Los más masculinizadas son:
 - El A20 (IPRHM=0,73) si bien es poco representativo el 0,30% de la plantilla (60 personas).

4.9.3. Personal laboral por Grupos y categoría profesional

En cuanto al análisis por Grupos y categorías profesionales del personal laboral, se observa en la siguiente tabla:

- Los Grupos más representativos del personal laboral son el Grupo V con un 44,33% de efectivos y muy feminizado al igual que el Grupo III con un 26,84% de la plantilla (IPRHM=1,46 en ambos). En general la sobrerrepresentación femenina se da en todos los Grupos por encima de la representación equilibrada (IPRHM>1,20 en todos) excepto en el Grupo IV donde existe prácticamente paridad (IPRHM=1,06).
- En cuanto al índice de concentración, las mujeres se decantan principalmente por los Grupos V (ICM=46,20%) y III (ICM=27,94%) y los hombres por los Grupos V (ICH=39,95%), III (ICH=24,28%) y IV (ICH=22,41%).



Grupo	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
I	577	63,34 %	334	36,66 %	911	4,35 %	1,27	3,93 %	5,33 %
II	1.640	76,53 %	503	23,47 %	2.143	10,24 %	1,53	11,18 %	8,03 %
III	4.097	72,93 %	1.521	27,07 %	5.618	26,84 %	1,46	27,94 %	24,28 %
IV	1.576	52,89 %	1.404	47,11 %	2.980	14,24 %	1,06	10,75 %	22,41 %
V	6.776	73,03 %	2.503	26,97 %	9.279	44,33 %	1,46	46,20 %	39,95 %
	14.666	70%	6.265	30%	20.931	100,00 %	1,40	100,00 %	100,00 %



A la vista de los datos, sólo el Grupo IV tiene una representación equilibrada (esto ocurre desde 2019), estando el resto de Grupos bastante feminizados, todos ellos con IPRHM por encima de 1,20. El Grupo II es el más feminizado de todos. Tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en el Grupo V.

Es especialmente relevante la feminización del Grupo V que constituye por sí solo el 44,33% de la plantilla laboral y está formado por un 73,03% de mujeres, seguido del Grupo III con un 26,84% de representatividad y formado también por un 72,93% de mujeres. Ésto se explica por la existencia de categorías profesionales altamente feminizadas, claro ejemplo de segregación horizontal.

El peso del Grupo I supone el 4,34% de la plantilla laboral (4,5% en 2020). En la tabla que se muestra a continuación, se observan las categorías profesionales más representativas, hemos señalado en naranja aquellas categorías profesionales ocupadas por mujeres por encima del 75% ($IPRHM > 1,50$) y en azul aquellas ocupadas por hombres por encima del 75% ($IPRHM < 0,50$) de entre aquellas que tienen una representatividad superior al 1% de la plantilla de personal laboral, de cara a ver qué categorías están más feminizadas o masculinizadas respectivamente. Es necesario mencionar que las denominaciones, en la mayor parte de los casos no tienen un lenguaje inclusivo, hemos dejado la denominación que aparece en el sistema de información.



Categoría profesional personal laboral	Personas	%	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	ICM	ICH
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	4.740	22,37 %	3.092	65,23 %	1.648	34,77 %	1,30	20,84 %	25,95 %
PERSONAL DE LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	3.444	16,26 %	3.216	93,38 %	228	6,62 %	1,87	21,68 %	3,59 %
MONITOR ESCOLAR	1.532	7,23 %	1.286	83,94 %	246	16,06 %	1,68	8,67 %	3,87 %
TECN. SUP. EDUCACION INFANTIL	1.330	6,28 %	1.295	97,37 %	35	2,63 %	1,95	8,73 %	0,55 %
PERSONAL TECNICO EN INTEGRACION SOCIAL	826	3,90 %	726	87,89 %	100	12,11 %	1,76	4,89 %	1,57 %
AUXILIAR DE COCINA	702	3,31 %	416	59,26 %	286	40,74 %	1,19	2,80 %	4,50 %
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	679	3,20 %	530	78,06 %	149	21,94 %	1,56	3,57 %	2,35 %
PERSONAL DE OFICIOS	667	3,15 %	126	18,89 %	541	81,11 %	0,38	0,85 %	8,52 %
AUXILIAR ENFERMERIA	574	2,71 %	540	94,08 %	34	5,92 %	1,88	3,64 %	0,54 %
OFICIAL 2ª OFICIOS	549	2,59 %	55	10,02 %	494	89,98 %	0,20	0,37 %	7,78 %
TITULADO GRADO MEDIO	426	2,01 %	257	60,33 %	169	39,67 %	1,21	1,73 %	2,66 %
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL O EQ.	411	1,94 %	373	90,75 %	38	9,25 %	1,82	2,51 %	0,60 %
EDUCADOR ESPECIAL	384	1,81 %	254	66,15 %	130	33,85 %	1,32	1,71 %	2,05 %
TITULADO SUPERIOR	377	1,78 %	221	58,62 %	156	41,38 %	1,17	1,49 %	2,46 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	335	1,58 %	255	76,12 %	80	23,88 %	1,52	1,72 %	1,26 %
EDUCADOR	318	1,50 %	241	75,79 %	77	24,21 %	1,52	1,62 %	1,21 %
PER.TCO.INTEGRACION SOCIOC.	310	1,46 %	242	78,06 %	68	21,94 %	1,56	1,63 %	1,07 %
CONDUCTOR	307	1,45 %	9	2,93 %	298	97,07 %	0,06	0,06 %	4,69 %
PSICÓLOGO	294	1,39 %	226	76,87 %	68	23,13 %	1,54	1,52 %	1,07 %
EDUCADOR/A INFANTIL	285	1,35 %	267	93,68 %	18	6,32 %	1,87	1,80 %	0,28 %
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	269	1,27 %	37	13,75 %	232	86,25 %	0,28	0,25 %	3,65 %
DIRECCION DE COCINA	267	1,26 %	125	46,82 %	142	53,18 %	0,94	0,84 %	2,24 %
JF. SV. TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	261	1,23 %	27	10,34 %	234	89,66 %	0,21	0,18 %	3,68 %
MÉDICO	203	0,96 %	106	52,22 %	97	47,78 %	1,04	0,71 %	1,53 %
DIPLOMADO ENFERMERÍA	196	0,93 %	150	76,53 %	46	23,47 %	1,53	1,01 %	0,72 %
CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	161	0,76 %	4	2,48 %	157	97,52 %	0,05	0,03 %	2,47 %
AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	126	0,59 %	101	80,16 %	25	19,84 %	1,60	0,68 %	0,39 %
ANALISTA DE LABORATORIO	126	0,59 %	71	56,35 %	55	43,65 %	1,13	0,48 %	0,87 %
AUXILIAR LABORATORIO	96	0,45 %	63	65,63 %	33	34,38 %	1,31	0,42 %	0,52 %
CELADOR/A FORESTAL	93	0,44 %	13	13,98 %	80	86,02 %	0,28	0,09 %	1,26 %
PERSONAL ADMINISTRATIVO	84	0,40 %	51	60,71 %	33	39,29 %	1,21	0,34 %	0,52 %
ENCARGADO	84	0,40 %	24	28,57 %	60	71,43 %	0,57	0,16 %	0,94 %
AUXILIAR SANITARIO	75	0,35 %	55	73,33 %	20	26,67 %	1,47	0,37 %	0,31 %
AUXILIAR DE SERVICIOS EN CENTROS	53	0,25 %	38	71,70 %	15	28,30 %	1,43	0,26 %	0,24 %
FISIOTERAPEUTA	49	0,23 %	39	79,59 %	10	20,41 %	1,59	0,26 %	0,16 %
PERS.TCO.SERV.CENTROS	48	0,23 %	38	79,17 %	10	20,83 %	1,58	0,26 %	0,16 %
PERSONAL TCO. EN INTERPRETACION E INFORM	44	0,21 %	32	72,73 %	12	27,27 %	1,45	0,22 %	0,19 %
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	37	0,17 %	13	35,14 %	24	64,86 %	0,70	0,09 %	0,38 %
PROFESOR DE PRÁCTICAS	35	0,17 %	17	48,57 %	18	51,43 %	0,97	0,11 %	0,28 %
AUXILIAR DE AUTOPSIA	33	0,16 %	17	51,52 %	16	48,48 %	1,03	0,11 %	0,25 %
TÉCNICO CIENCIAS DE INFORMACIÓN	27	0,13 %	20	74,07 %	7	25,93 %	1,48	0,13 %	0,11 %
ENCARGADO DE ALMACEN	27	0,13 %	11	40,74 %	16	59,26 %	0,81	0,07 %	0,25 %
FEA CIRUGIA CARDIOVASCULAR	25	0,12 %	22	88,00 %	3	12,00 %	1,76	0,15 %	0,05 %
RESTAURADOR	25	0,12 %	19	76,00 %	6	24,00 %	1,52	0,13 %	0,09 %
PERS. OPERADOR PROTECCIÓN CIVIL Y TELECO	24	0,11 %	1	4,17 %	23	95,83 %	0,08	0,01 %	0,36 %
OPERADOR DE ORDENADOR	23	0,11 %	10	43,48 %	13	56,52 %	0,87	0,07 %	0,20 %
MONITOR OCUPACIONAL	22	0,10 %	18	81,82 %	4	18,18 %	1,64	0,12 %	0,06 %
AUXILIAR OPERADOR DE INFORMÁTICA	21	0,10 %	14	66,67 %	7	33,33 %	1,33	0,09 %	0,11 %
OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA	21	0,10 %	0	0,00 %	21	100,00 %	0,00	0,00 %	0,33 %
OFICIAL PRIMERA PREIMPRESIÓN ARTES GRÁFICAS	18	0,08 %	10	55,56 %	8	44,44 %	1,11	0,07 %	0,13 %
DELINANTE	14	0,07 %	3	21,43 %	11	78,57 %	0,43	0,02 %	0,17 %
ARQUEÓLOGO	11	0,05 %	5	45,45 %	6	54,55 %	0,91	0,03 %	0,09 %
TRADUCTOR INTÉRPRETE	10	0,05 %	6	60,00 %	4	40,00 %	1,20	0,04 %	0,06 %
MONITOR DEPORTES	10	0,05 %	5	50,00 %	5	50,00 %	1,00	0,03 %	0,08 %
DIRECTOR GUARDERÍAS	9	0,04 %	7	77,78 %	2	22,22 %	1,56	0,05 %	0,03 %
PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO	9	0,04 %	5	55,56 %	4	44,44 %	1,11	0,03 %	0,06 %
DIRECTOR TERCERA EDAD (SV.SOCIALES)	8	0,04 %	6	75,00 %	2	25,00 %	1,50	0,04 %	0,03 %
AUXILIAR CUIDADOR (A EXTINGUIR)	7	0,03 %	5	71,43 %	2	28,57 %	1,43	0,03 %	0,03 %
TÉCNICO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	7	0,03 %	1	14,29 %	6	85,71 %	0,29	0,01 %	0,09 %
PSICOMOTRICISTA	6	0,03 %	5	83,33 %	1	16,67 %	1,67	0,03 %	0,02 %
CORRECTOR/A	6	0,03 %	3	50,00 %	3	50,00 %	1,00	0,02 %	0,05 %
ENCARGADO DE ARTES GRÁFICAS	5	0,02 %	2	40,00 %	3	60,00 %	0,80	0,01 %	0,05 %
PERITO JUDICIAL DIPLOMADO	4	0,02 %	3	75,00 %	1	25,00 %	1,50	0,02 %	0,02 %
LOGOPEDA	3	0,01 %	3	100,00 %	0	0,00 %	2,00	0,02 %	0,00 %
OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTES	3	0,01 %	0	0,00 %	3	100,00 %	0,00	0,00 %	0,05 %
ESTENOTIPISTA	2	0,01 %	1	50,00 %	1	50,00 %	1,00	0,01 %	0,02 %
OFICIAL PRIMERA IMPRESIÓN Y MANIPULADO	2	0,01 %	0	0,00 %	2	100,00 %	0,00	0,00 %	0,03 %
TRADUCTOR-CORRECTOR	1	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	2,00	0,01 %	0,00 %
DIRECTOR (COMEDORES DIABÉTICOS)	1	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	2,00	0,01 %	0,00 %
AUXILIAR CLÍNICA Y AYUDA DOMICILIO	1	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	2,00	0,01 %	0,00 %
NO CONOCIDA	1	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0,00	0,00 %	0,02 %
ADMINISTRATIVO	1	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0,00	0,00 %	0,02 %
TRADUCTOR-INTÉRPRETE	1	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0,00	0,00 %	0,02 %
PER.TCO.INTERP.LEN.SIGNOS	1	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0,00	0,00 %	0,02 %
OFICIAL SEGUNDA OFICIOS-AGRARIO	1	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	0,00	0,00 %	0,02 %
	21.187	100,00 %	14.836	70,02 %	6.351	29,98 %	1,40	100,00 %	100,00 %

51. Segregación horizontal por categorías profesionales del personal laboral

Las categorías profesionales más feminizadas son:

- Técnico/a Superior de Educación Infantil, ocupada en un 97,37% por mujeres.
- Auxiliar de Enfermería, ocupada en un 94,08% de mujeres.
- Educador/a Infantil, ocupada en un 93,68% de mujeres.
- Personal de Limpieza y Alojamiento, ocupada en un 93,38% de mujeres.
- Diplomado/a en Trabajo Social o equivalente, ocupada en un 90,75% de mujeres.
- Personal Técnico en Integración Social, ocupada en un 87,89% de mujeres.
- Monitores Escolares, ocupada en un 83,94% de mujeres.
- Personal Asistente en Restauración, ocupada en un 78,06% de mujeres.
- Personal Técnico en Integración Sociocultural, ocupada en un 78,06% de mujeres.

Con respecto a las categorías profesionales más masculinizadas, podemos destacar las siguientes:

- Conductor/a, ocupada en un 97,07% de hombres.
- Oficial 2ª Oficios, ocupada en un 89,98% de hombres.
- Jefe/a de Servicios Técnicos y/o Mantenimiento, ocupada en un 89,66% de hombres.
- Oficial Primera Oficios, ocupada en un 86,25% de hombres.
- Personal de Oficios, ocupada en un 81,11% por hombres.

En aquellas categorías cuya representatividad es inferior al 1% también se encuentran ciertos sesgos, como por ejemplo en:

- Categorías profesionales con representatividad inferior al 1% pero IPRHM superior a 1,50:
“Diplomado/a en enfermería”, “Auxiliar instituciones culturales”, “Fisioterapeuta”, “Pers.Tco.Serv.Centros”, “Restaurador/a”, “Monitor/a ocupacional”, “Director/a guarderías”, “Director/a tercera edad (Sv. sociales)”, “Logopeda”, “Traductor/a-corrector/a” y “Director/a (comedores diabéticos)”.
- Categorías profesionales con representatividad inferior al 1% pero IPRHM inferior a 0,50:
“Conductor/a mecánico/a primera”, “Celador/a forestal”, “Pers.Operador Protección civil y teleco.”, “Oficial tractorista de primera”, “Delineante”, “Técnico mantenimiento y servicios”, “Oficial 2ª Impresión y Manipulado Artes”, “Oficial primera impresión y manipulado”, “Auxiliar clínica y ayuda domicilio” y “No conocida”, “Administrativo/a”, “Traductor/a-intérprete”, “Per.Tco.Interp.Len.Signos” y “Oficial segunda oficios-agrario”.

En todas estas categorías, el número de personas es muy bajo, puede ser un hecho anecdótico que sea un hombre o una mujer y no ser por tanto un sesgo.

Según los índices de concentración las mujeres son principalmente “Personal de servicios generales”, el 20,84% de las mismas y “Personal de limpieza y alojamiento” el 21,68%. Los hombres son principalmente “Personal de servicios generales”, el 25,95% de los mismos.

4.9.4. Puestos que ocupa el personal eventual

El personal eventual es aquel que ocupa un puesto de trabajo expresamente calificado como de confianza o asesoramiento especial. Este personal es nombrado y cesado libremente por la Presidencia y Vicepresidencia de la Junta de Andalucía o por la persona titular de la Consejería, Consejo o Agencia en la que se encuentre el puesto. Las personas que desempeñan este tipo de puestos cesan, en todo caso, cuando cesa la persona que los haya nombrado.

El personal eventual no podrá realizar tareas que comporten ejercicio de actividades atribuibles por su naturaleza, con carácter exclusivo, al personal funcionario público. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública, para la promoción interna ni para la contratación como personal laboral.

La tipología de puestos a desempeñar por este tipo de personal está descrita en el Capítulo II del Decreto 439/2019, de 2 de abril, por el que se determinan los puestos de personal eventual de la Junta de Andalucía, estableciendo su número máximo y condiciones retributivas.

En la mayoría de los puestos que ahí se determinan, el sueldo y pagas extraordinarias son los correspondientes al personal funcionario del Subgrupo A1, excepto el personal eventual de Protocolo de la Presidencia de la Junta de Andalucía, en el que existen puestos definidos como “Asistencias de protocolo”, que perciben sus retribuciones asimiladas al subgrupo C1 del personal funcionario.

En la siguiente tabla se puede ver la distribución por Subgrupos según la cual todo el personal eventual, a excepción de una persona ocupa puestos asimilados al Subgrupo A1.

Subgrupo	Nivel	Puesto	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	30	COORDINACIÓN GENERAL	1	25,00 %	3	75,00 %	4	1,88 %	0,50	0,89 %	2,97 %
		DIRECCIÓN DE ÁREA	2	20,00 %	8	80,00 %	10	4,69 %	0,40	1,79 %	7,92 %
		JEFATURA DE GABINETE	6	50,00 %	6	50,00 %	12	5,63 %	1,00	5,36 %	5,94 %
		VOCALÍAS ASESORAS	14	50,00 %	14	50,00 %	28	13,15 %	1,00	12,50 %	13,86 %
	28	ASESORÍA DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	4	100,00 %	0	0,00 %	4	1,88 %	2,00	3,57 %	0,00 %
		COORDINACIÓN DE PROGRAMAS	22	51,16 %	21	48,84 %	43	20,19 %	1,02	19,64 %	20,79 %
		JEFATURA DE GABINETE	2	100,00 %	0	0,00 %	2	0,94 %	2,00	1,79 %	0,00 %
	26	ASESORÍA DE PROGRAMAS	31	57,41 %	23	42,59 %	54	25,35 %	1,15	27,68 %	22,77 %
		COORDINACIÓN DE DELEGACIÓN DE GOBIERNO	4	50,00 %	4	50,00 %	8	3,76 %	1,00	3,57 %	3,96 %
	25	ASESORÍAS DE DOCUMENTACIÓN	20	52,63 %	18	47,37 %	38	17,84 %	1,05	17,86 %	17,82 %
24	ASESORÍA	6	66,67 %	3	33,33 %	9	4,23 %	1,33	5,36 %	2,97 %	
C1	18	ASISTENCIAS DE PROTOCOLO	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,47 %	0,00	0,00 %	0,99 %
			112	52,58 %	101	47,42 %	213	100,00 %	1,05	100,00 %	100,00 %

52. Personal eventual por Subgrupo y nivel del puesto ocupado

Se puede concluir que:

- Prácticamente hay paridad a nivel global del colectivo eventual si bien con ligera tendencia a la feminización (IPRHM=1,05).
- Hay paridad en las Jefaturas de Gabinete, Vocalías Asesoras y Coordinación de la Delegación de Gobierno (IPRHM=1).
- Tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en el nivel 26, en el puesto Asesoría de Programas. Este puesto está ligeramente feminizado (IPRHM=1,15), da cobertura al 25,35% del personal eventual (el 57,41 son mujeres y el 42,59% son hombres).
- Los puestos Coordinador General y Dirección de Área que son los superiores en la escala retributiva, niveles 30, están muy masculinizados (IPRHM=0,50 y 0,40 respectivamente). Estos puestos suponen el 6,57% del personal eventual.

- Los puestos Asesoría de Información y Documentación y Jefatura de Gabinete están ocupados exclusivamente por mujeres (IPRHM=2). Estos puestos suponen el 2,82% del personal eventual. Son de nivel 28.
- Las Asesorías de nivel 24 también están feminizadas por encima del equilibrio representativo (IPRHM=1,33). Estos puestos suponen el 4,23% del personal eventual (66,67% son mujeres y 33,33% son hombres).

4.9.5. Personas con discapacidad por Subgrupos y Grupos

En cuanto al colectivo de **personas con discapacidad el 40,46% son personal funcionario, y el 59,54% son personal laboral.**

Por sexo, dentro del personal funcionario, el 53,10% son mujeres y el 46,90% son hombres y dentro del personal laboral, el 60,98% son mujeres y el 39,02% son hombres. Ambos colectivos están feminizados al igual que ocurre con el resto de la plantilla, si bien pierden representatividad (53,10% frente al 56,57% de las mujeres funcionarias y 60,98% frente al 70% de las mujeres laborales del total de la plantilla).

Con respecto al personal funcionario se distribuye por Subgrupos y sexo tal como aparece en la siguiente tabla:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	76	44,19 %	96	55,81 %	172	24,82 %	0,88	20,65 %	29,54 %
A2	44	52,38 %	40	47,62 %	84	12,12 %	1,05	11,96 %	12,31 %
C1	185	56,92 %	140	43,08 %	325	46,90 %	1,14	50,27 %	43,08 %
C2	63	56,25 %	49	43,75 %	112	16,16 %	1,13	17,12 %	15,08 %
	368	53,10 %	325	46,90 %	693	100,00 %	1,06	100,00 %	100,00 %

53. Personas con discapacidad por Subgrupos

En este colectivo:

- La mitad de las mujeres con discapacidad se concentran en el Subgrupo C1 (50,27%), seguido del A1 (20,65%).
- Los hombres se concentran principalmente en el Subgrupo C1 (43,08%) seguido del A1 (29,54%) que es el Subgrupo más masculinizado (IPRHM=0,88).
- Los Subgrupos C1 y C2 aglutinan al 67,39% de las mujeres con discapacidad y el 58,16% de los hombres.
- Los Subgrupos A1 y A2 aglutinan el 32,61% de las mujeres y el 41,85% de los hombres.

Con respecto al personal laboral se distribuye por Grupos y sexo tal como aparece en la siguiente tabla:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
I	20	58,82 %	14	41,18 %	34	3,33 %	1,18	3,22 %	3,52 %
II	41	74,55 %	14	25,45 %	55	5,39 %	1,49	6,59 %	3,52 %
III	93	62,42 %	56	37,58 %	149	14,61 %	1,25	14,95 %	14,07 %
IV	60	53,57 %	52	46,43 %	112	10,98 %	1,07	9,65 %	13,07 %
V	408	60,90 %	262	39,10 %	670	65,69 %	1,22	65,59 %	65,83 %
	622	60,98 %	398	39,02 %	1.020	100,00 %	1,22	100,00 %	100,00 %

54. Personas con discapacidad por Grupos

En este colectivo:

- Se concentran principalmente en el Grupo V (un 65,59% de las mujeres con discapacidad y un 65,83% de los hombres).

Si se analizan las categorías profesionales del colectivo laboral por sexo podemos concluir:

- El personal femenino con vinculación laboral con discapacidad reconocida, se concentran principalmente en dos categorías: Personal de Servicios Generales (32%) y Personal de Limpieza y Alojamiento (23%).
- El personal masculino con vinculación laboral con discapacidad reconocida, en su mayoría tiene la categoría profesional de Personal de Servicios Generales (44%), seguido de Personal de Limpieza y Alojamiento (12%), de Oficios (8%) y Oficial 2ª Oficios (7%).

4.10. Personal de libre designación y segregación vertical

La **segregación vertical**, hace referencia a las limitaciones que tienen normalmente las mujeres para desarrollarse profesionalmente. Es el llamado “techo de cristal”, que se refleja en la escasa presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y mejor retribuidos, y que no se corresponde con el peso que tienen las mujeres en el conjunto de la plantilla.

El avance en igualdad requiere de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, por ello se completa el análisis con los **puestos de libre designación o PLD** desempeñados por el personal funcionario del Subgrupo A1 de niveles 27 al 30.

El siguiente análisis profundiza en la relación entre la representación por sexo de estos puestos con la edad y las cargas familiares. Se analiza el personal de libre designación de personal funcionario y los datos equivalentes del **personal según normativa laboral o SNL**.

4.10.1. Personal funcionario de libre designación

El personal funcionario de libre designación de personal funcionario asciende a 2.428 personas (1.221 mujeres que suponen el 50,29% y 1.207 hombres que suponen el 49,71%), prácticamente existe paridad en este colectivo (IPRHM=1,01).

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Total PLD	1.221	50,29 %	1.207	49,71 %	2.428	1,01

55. Personal de libre designación

El personal de libre designación de los Subgrupos A1 y A2 asciende a 2.190 personas de las cuales 1.039 son mujeres, el 47,44% y 2.251 son hombres, el 52,56%. Constituyen un colectivo ligeramente masculinizado con un IPRHM de 0,95.

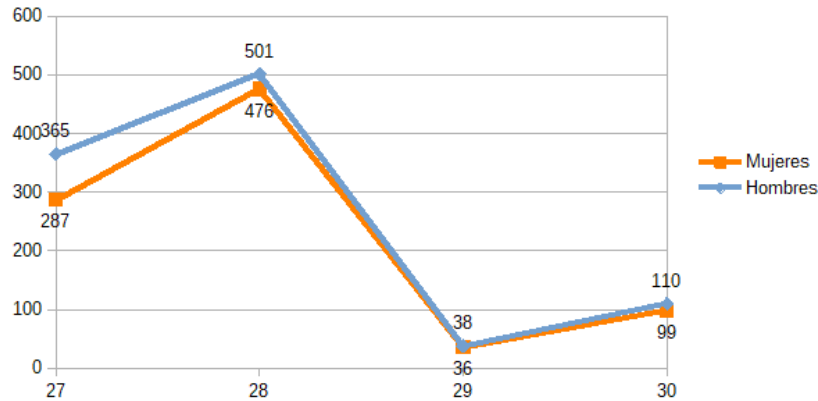
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Total PLD A1+A2	1.039	47,44 %	1.151	52,56 %	2.190	0,95

56. Personal de libre designación de Subgrupos A y A2

Si se analiza a este colectivo por Subgrupos, el Subgrupo A1 del personal funcionario supone el 17,7% del total de efectivos en la Administración General y a su vez, representa el 36% del total personal funcionario. Dentro del Subgrupo A1, el personal que ocupa puestos de libre designación o PLD, asciende a 1.912 efectivos lo que supone un 4,69% del total de efectivos de la Administración General y un 9,56% del total del colectivo de personal funcionario tal como puede observarse en la siguiente tabla.



Personal PLD por nivel y sexo - Sirhus DIC2021



	Mujeres	Hombres	Total	%Pfunc.	%Total AG	IPRHM
A1	3.524	3.682	7.206	36,02 %	17,70 %	0,98
PLD	898	1.014	1.912	9,56 %	4,69 %	0,94

26,53 % del Subgrupo A1 son PLD

Nivel PLD	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
27	287	44,02 %	365	55,98 %	652	34,10 %	0,88
28	476	48,72 %	501	51,28 %	977	51,10 %	0,97
29	36	48,65 %	38	51,35 %	74	3,87 %	0,97
30	99	47,37 %	110	52,63 %	209	10,93 %	0,95
	898	46,97 %	1.014	53,03 %	1.912	100,00 %	0,94

57. Segregación vertical en puestos de libre designación de personal funcionario de niveles 27 a 30

En consecuencia, un 26,53% del personal perteneciente al Subgrupo A1 ocupa puestos de libre designación. La tendencia a la masculinización del Subgrupo A1 es más acusada en el personal PLD (IPRHM de 0,98 a 0,94, inferior a 1 en todos los niveles pero dentro del equilibrio representativo).

Si se observa la tabla anterior el nivel más masculinizado es el 27 con un IPRHM de 0,88, seguido del 30 con un IPRHM de 0,95. Los niveles 28 y 29 son muy similares en cuanto a representación hombre y mujer, con IPRHM de 0,97, si bien también sin alcanzar la paridad. No obstante, todos los niveles tienen una representación equilibrada según la normativa (IPRHM entre 0,80 y 1,20).

En cuanto al **personal PLD de nivel 26**, son 278 personas (141 mujeres y 137 hombres). El personal PLD de nivel 26 supone el 24,73% del total de personal funcionario de nivel 26 (son 1.124 personas-44,93% mujeres y 55,52% hombres). Prácticamente existe paridad en este colectivo (IPRHM=1,01).

Acerca de la descendencia del personal PLD

En cuanto al **número de descendientes en estos niveles (27 a 30)**, cabe indicar que existe prácticamente paridad entre hombres y mujeres que no tienen descendientes (IPRHM ligeramente superior a 1, en concreto 1,02); sin embargo, se observa que, cuando hay descendencia, los hombres tienen o declaran más descendientes que las mujeres (IPRHM inferior a 1).

En cuanto a los IC no parece tener mucha relevancia el sexo ya que se concentran para los niveles 27, 28 y 30 en el tramo de 2 descendientes con superioridad de los hombres eso sí (ICH superior al 42% para los hombres e ICM superior al 33% para ellas). Sólo distorsiona el resultado el nivel 29 para el cual el IC está en el tramo sin descendientes concentrando más mujeres que hombres en este tramo. **Se corrobora el resultado anterior por el cual los hombres PLD tienen más descendientes declarados que las mujeres.**

	Nivel 27					Nivel 28					Nivel 29					Nivel 30				
	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	Hombres	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	88	84	1,02	30,77 %	23,14 %	153	121	1,12	32,62 %	24,35 %	14	14	1,00	38,89 %	36,84 %	22	20	1,05	23,16 %	18,52 %
1 descendiente	51	76	0,80	17,83 %	20,94 %	92	92	1,00	19,62 %	18,51 %	5	9	0,71	13,89 %	23,68 %	14	15	0,97	14,74 %	13,89 %
2 descendientes	111	162	0,81	38,81 %	44,63 %	159	211	0,86	33,90 %	42,45 %	13	11	1,08	36,11 %	28,95 %	34	48	0,83	35,79 %	44,44 %
3 o más descendientes	36	41	0,94	12,59 %	11,29 %	65	73	0,94	13,86 %	14,69 %	4	4	1,00	11,11 %	10,53 %	25	25	1,00	26,32 %	23,15 %
	286	363	0,88	100,00 %	100,00 %	469	497	0,97	100,00 %	100,00 %	36	38	0,97	100,00 %	100,00 %	95	108	0,94	100,00 %	100,00 %

58. Descendencia en puestos de libre designación de personal funcionario de niveles 27 a 30

Acerca del personal PLD por tramos de edad

Si se analiza el personal por edades, tal como puede apreciarse en la tabla siguiente la mayor parte de efectivos se concentra en los tramos 36-50 y 51-60 años. En el tramo de menor edad 36-50 años se podría decir que hay paridad en cuanto al sexo (IPRHM=1,02), sin embargo en el tramo siguiente 51-60 años hay una masculinización más acusada de IPRHM 0,88 así como para personal mayor de 60 años con un 0,85. **Se podría concluir que el factor edad sí afecta a las mujeres de cara a ser PLD.**

Tramos de edad	Mujeres	%Mujeres	Hombre	%Hombres	Total	%Total	IPRHM
(<25)	0	0	0	0	0	0,00 %	
(25-35)	17	60,71 %	11	39,29 %	28	0,07 %	1,21
(36-50)	412	50,86 %	398	49,14 %	810	1,99 %	1,02
(51-60)	349	44,18 %	441	55,82 %	790	1,94 %	0,88
(>60)	120	42,25 %	164	57,75 %	284	0,70 %	0,85
	898	46,97 %	1.014	53,03 %	1.912		

59. Personal PLD del Subgrupo A1 por tramos de edad

4.10.2. Personal Según Normativa Laboral

El personal SNL asciende a 348 efectivos de los cuales 198 son mujeres (57%) y 150 son hombres (43%), suponen el 0,85% del total de la Administración y el 1,66% del personal laboral. Las mujeres que ocupan puestos SNL, que suponen el 57%, pierden representatividad en este personal dado que a nivel global constituyen el 70%.

Acerca del personal SNL por Grupos

Tal como se puede apreciar en las siguientes tablas, si analizamos por Grupos a este personal, y entendiendo que son los Grupos I y II los que podrían ejercer funciones directivas propiamente dichas son 234 personas de las cuales 183 son mujeres (78%) y 51 son hombres (22%), suponen el 0,57% del total de la Administración y el 1,12% del personal laboral. El colectivo está muy feminizado, si bien las mujeres ganan representatividad con respecto a lo que suponen en el colectivo laboral (IPRHM=1,56>1,40).

El Grupo II es el más representativo, constituye por sí solo el 64,08% del personal laboral y agrupa al mayor número de mujeres, el 78,48%.

El Grupo III con un 9,48% de representatividad está bastante maculinizado (IPRHM=0,73). Son fundamentalmente personal "Encargado", "Conductor mecánico primera", entre otros.

El Grupo de personal SNL más masculinizado es el IV, formado casi íntegramente por hombres, constituyen el 22,70% del personal SNL.



	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%P.Laboral	%Total AG	IPRHM
Personal Laboral	14.666	70%	6.265	30%	20.931	-	51,4%	1,40
SNL	198	57%	150	43%	348	1,66 %	0,85 %	1,14
Grupos I yII	183	78%	51	22%	234	1,12 %	0,57 %	1,56

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	% Total	IPRHM	ICM	ICH
I	8	72,73 %	3	27,27 %	11	3,16 %	1,45	4,04 %	2,00 %
II	175	78,48 %	48	21,52 %	223	64,08 %	1,57	88,38 %	32,00 %
III	12	36,36 %	21	63,64 %	33	9,48 %	0,73	6,06 %	14,00 %
IV	1	1,27 %	78	98,73 %	79	22,70 %	0,03	0,51 %	52,00 %
V	2	100,00 %	0	0,00 %	2	0,57 %	2,00	1,01 %	0,00 %
Total	198	56,90 %	150	43,10 %	348	100,00 %	1,14	100,00 %	100,00 %

60. Personal SNL

Acerca del personal SNL por categorías profesionales

Si atendemos a las categorías profesionales, tal como puede apreciarse en la tabla siguiente, las más representativas son:

- Grupo II: “Educador/a Infantil”: con un 24,14% de representatividad y compuesta en un 91,67% por mujeres.
- Grupo IV: “Conductor/a”: con un 22,41% de representatividad y compuesta íntegramente por hombres.
- Grupo II: “Diplomado/a trabajo social o equiv.”: con un 16,38% de representatividad y compuesta en un 91,23% por mujeres.

Categoría profesional	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
TITULADO SUPERIOR	1	50,00 %	1	50,00 %	2	0,57 %	1,00	0,51 %	0,67 %
TÉCNICO CIENCIAS DE INFORMACIÓN	7	100,00 %	0	0,00 %	7	2,01 %	2,00	3,54 %	0,00 %
PSICÓLOGO	0	0,00 %	2	100,00 %	2	0,57 %	0,00	0,00 %	1,33 %
TITULADO GRADO MEDIO	15	71,43 %	6	28,57 %	21	6,03 %	1,43	7,58 %	4,00 %
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL O EQ.	52	91,23 %	5	8,77 %	57	16,38 %	1,82	26,26 %	3,33 %
DIPLOMADO ENFERMERÍA	6	75,00 %	2	25,00 %	8	2,30 %	1,50	3,03 %	1,33 %
FISIOTERAPEUTA	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
EDUCADOR	9	60,00 %	6	40,00 %	15	4,31 %	1,20	4,55 %	4,00 %
EDUCADOR ESPECIAL	13	40,63 %	19	59,38 %	32	9,20 %	0,81	6,57 %	12,67 %
MONITOR OCUPACIONAL	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
EDUCADOR/A INFANTIL	77	91,67 %	7	8,33 %	84	24,14 %	1,83	38,89 %	4,67 %
TÉCNICO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
DIRECTOR (COMEDORES DIABÉTICOS)	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
DIRECTOR GUARDERÍAS	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
TRADUCTOR INTÉRPRETE	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
ENCARGADO	1	33,33 %	2	66,67 %	3	0,86 %	0,67	0,51 %	1,33 %
PERSONAL ADMINISTRATIVO	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
PERSONAL TCO. EN INTERPRETACION E INFORM	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
PERSONAL TECNICO EN INTEGRACION SOCIAL	1	20,00 %	4	80,00 %	5	1,44 %	0,40	0,51 %	2,67 %
MONITOR ESCOLAR	4	66,67 %	2	33,33 %	6	1,72 %	1,33	2,02 %	1,33 %
PER.TCO.INTEGRACION SOCIOC.	1	50,00 %	1	50,00 %	2	0,57 %	1,00	0,51 %	0,67 %
TECN. SUP. EDUCACION INFANTIL	4	57,14 %	3	42,86 %	7	2,01 %	1,14	2,02 %	2,00 %
PERS.TCO.SERV.CENTROS	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	0	0,00 %	3	100,00 %	3	0,86 %	0,00	0,00 %	2,00 %
JF. SV. TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	0	0,00 %	2	100,00 %	2	0,57 %	0,00	0,00 %	1,33 %
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
ENCARGADO DE ARTES GRÁFICAS	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,29 %	0,00	0,00 %	0,67 %
AUXILIAR DE COCINA	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
CONDUCTOR	0	0,00 %	78	100,00 %	78	22,41 %	0,00	0,00 %	52,00 %
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	2	100,00 %	0	0,00 %	2	0,57 %	2,00	1,01 %	0,00 %
Total	198	57%	150	43%	348	100,00 %	1,14	100,00 %	100,00 %

61. Personal SNL por categorías profesionales

El resto de categorías son poco representativas con respecto al total de personas de este colectivo.

Se mantiene en este colectivo la segregación por categorías profesionales ya vistas anteriormente, en la conducción son hombres mientras que en los cuidados y la educación son mujeres principalmente.

Acerca de la descendencia del personal SNL

Prácticamente la mitad de este colectivo (el 45,98%) tienen dos descendientes con independencia del sexo. El 22,41% no tiene descendencia. El sexo no parece ser un factor influyente en el número de hijos e hijas.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Sin descendientes	48	61,54 %	30	38,46 %	78	22,41 %	1,23	24,24 %	20,00 %
1 descendientes	42	51,85 %	39	48,15 %	81	23,28 %	1,04	21,21 %	26,00 %
2 descendientes	91	56,88 %	69	43,13 %	160	45,98 %	1,14	45,96 %	46,00 %
3 o más descendientes	17	58,62 %	12	41,38 %	29	8,33 %	1,17	8,59 %	8,00 %
Total	198	56,90 %	150	43,10 %	348	100,00 %	1,14	100,00 %	100,00 %

62. Descendencia del personal SNL

Acerca del personal SNL por tramos de edad

El 82,47% del personal SNL es mayor de 50 años independientemente del sexo. Es un colectivo ligeramente feminizado (IPRHM=1,14) y bastante envejecido.



Tramos de edad	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
(25-35)	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,29 %	2,00	0,51 %	0,00 %
(36-50)	37	61,67 %	23	38,33 %	60	17,24 %	1,23	18,69 %	15,33 %
(51-60)	100	52,08 %	92	47,92 %	192	55,17 %	1,04	50,51 %	61,33 %
(>60)	60	63,16 %	35	36,84 %	95	27,30 %	1,26	30,30 %	23,33 %
Total	198	56,90 %	150	43,10 %	348	100,00 %	1,14	100,00 %	100,00 %

63. Personal SNL por tramos de edad

4.11. Solicitudes de artículos 30 y de puestos de libre designación

Conforme a lo previsto en las normas de atribución de competencias de cada una de las Consejerías/Agencias/Consejos, corresponde a la persona titular de la Viceconsejería, u órgano asimilado, la convocatoria y resolución de los procedimientos sobre la provisión de los puestos de trabajo de libre designación incluidos en su ámbito competencial, así como la de los procedimientos de destino provisional del personal funcionario, en los términos previstos en el artículo 30 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Dicha ley ha sido derogada por la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, regulando estos supuestos en sus artículos 128 y 129.

Como consecuencia de dicha competencia, son los Servicios de Personal de cada una de estas Consejerías/Agencias/Consejos los que se encargan de realizar todas las gestiones de los procedimientos, conducentes a la cobertura de los puestos de trabajo afectados; las solicitudes presentadas por las personas participantes no se graban en ningún sistema informático de gestión que permita su posterior tratamiento automatizado, por lo cual no se pueden ofrecer datos al respecto.

4.12. Diferencia salarial y análisis retributivo por intervalos salariales

El principio de igualdad salarial está recogido en el artículo 157 del Tratado de la Unión Europea; y en el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Asimismo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

La diferencia salarial media es compleja de calcular ya que difiere enormemente entre el sector público y el privado, los trabajos a tiempo completo y tiempo parcial, distintos sectores profesionales con grandes variaciones de uno a otro, es por ello que hemos encontrado muchas dificultades para contextualizar este dato.

La mayor parte de los países europeos presentan una diferencia 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.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, no derivan de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles más bajos en la escala retributiva que éstas desempeñan, también tiene influencia la mayor tendencia a utilizar medidas de conciliación por parte de las mujeres, algunas de las cuales conllevan deducción salarial.

Teniendo en cuenta que el IPRHM de la Administración General ha sido de 1,27 en 2021, en el Subgrupo A1 ha sido de 0,98. El Subgrupo A1 está ligeramente masculinizado, si bien según los boletines de presupuesto y género de la Junta de Andalucía¹⁶ desde el año 2008 ha mejorado significativamente la representación de mujeres, sobre los hombres en los cuerpos superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, y en este sentido el Subgrupo A1 ha pasado de tener un IPRHM=0,88 ese año, a un IPRHM=0,96 en 2019 y a un IPRHM=0,98 en 2021.

Asimismo, en los puestos de mayor responsabilidad, como son los clasificados en los niveles 27-30 en el ámbito del personal funcionario, el índice ha pasado de IPRHM=0,83, en 2019 a IPRHM=0,94 en 2021, aunque se está reduciendo, aún permanece el llamado “techo de cristal”¹⁷, que dificulta a muchas mujeres el acceso en su carrera profesional a los puestos de máxima responsabilidad, dedicación, decisión, y consiguientemente, retribución.

Esa infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y, por tanto, de mayor remuneración, unida a su mayor presencia en los niveles inferiores de los Subgrupos del personal funcionario, como son el C2 y C1, con un IPRHM=1,36 y 1,24 respectivamente, superiores a los márgenes de representación equilibrada y la sobreutilización por parte de las mujeres de las medidas de conciliación, explican que a nivel agregado exista una diferencia retributiva de género, entre el personal empleado público de la Administración General, que como se verá más adelante afecta principalmente al personal funcionario, siendo menos acusada entre el personal laboral.

Análisis de la diferencia salarial en 2021

Para el cálculo de la diferencia salarial, se ha tomado en consideración el salario íntegro del mes de diciembre de 2021 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. La fórmula de cálculo es $(\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}) / \text{Salario medio hombres} * 100$.

Se ha utilizado el importe íntegro para el cálculo, es decir, salario bruto, antes de aplicar descuentos de IRPF, cuotas obreras, cuotas sindicales, retenciones judiciales o no judiciales o descuentos por devolución de préstamos. Por otro lado, en ese íntegro van incluidas las deducciones que, podrían hacerse por cualquier tipo de reducción de jornada que tuviera la persona afectada.

Según se observa en la tabla siguiente:

16 Los boletines de presupuesto y género de la Junta de Andalucía pueden consultarse en:
<https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-actividades.html#toc-bolet-n-de-presupuesto-y-g-nero>

17 El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo.



Colectivo	Mujeres		Hombres		Personas	%Diferencia salarial	IPRHM
	Salario €/día	Número	Salario €/día	Número			
Toda la plantilla	71,12	25.949	81,48	14.975	40.924	12,71	1,27
Personal Funcionario	85,42	11.207	94,64	8.658	19.865	9,74	1,13
Personal Funcionario PLD	125,77	1.221	134,66	1.207	2.428	6,60	1,01
Personal Funcionario por concurso	80,48	9.986	88,16	7.451	17.437	8,70	1,15
Personal Funcionario PLD (sólo niveles 26)	123,36	141	123,28	137	278	-0,06	1,01
Personal Funcionario PLD (sólo niveles 27 a 30)	142,33	770	142,66	867	1.637	0,23	0,94
Personal Laboral	60,24	14.742	63,43	6.317	21.059	5,03	1,40
Personal Laboral SNL	99,72	198	94,85	150	348	-5,13	1,14
Personal Laboral NO SNL	59,45	14.450	62,61	6.155	20.605	5,05	1,40
Personal Laboral SNL (de Grupos I y II)	100,04	288	101,00	82	370	0,95	1,56
Personal Laboral SNL (de Grupos III, IV, V)	76,24	4	88,55	80	84	13,90	0,10
Personal con discapacidad	64,40	985	68,26	715	1.700	5,65	1,16
Personal Funcionario con discapacidad	76,85	368	82,11	325	693	6,41	1,06
Personal Funcionario con discapacidad PLD	115,62	14	125,99	25	39	8,23	0,72
Personal Funcionario con discapacidad PLD (de 26 a 30)	132,90	10	135,23	21	31	1,72	0,65
Personal Funcionario con discapacidad por concurso	75,33	358	78,45	300	658	3,98	1,09
Personal Laboral con discapacidad	56,85	613	56,72	390	1.003	-0,24	1,22

64. Diferencias salariales en función del colectivo y el sexo del personal al servicio de la Administración General

Para el personal de la Administración General:

- **Toda la plantilla:** Salario medio hombres: 81,48 €/día, Salario medio mujeres: 71,12 €/día, diferencia salarial: 12,71%

Para el personal Funcionario:

- Salario medio hombres: 94,64 €/día, Salario medio mujeres: 85,42 €/día, diferencia salarial: 9,74%
- Personal Funcionario que ocupa puestos de trabajo por concurso: Salario medio hombres: 88,16 €/día, Salario medio mujeres: 80,48 €/día, diferencia salarial: 8,70%
- Para personal Funcionario PLD:
 - Salario medio hombres: 134,66 €/día, Salario medio mujeres: 125,77 €/día, diferencia salarial: 6,60%
 - Sólo de Nivel 26: Salario medio hombres: 123,28 €/día, Salario medio mujeres: 123,36 €/día, diferencia salarial: -0,06%
 - De niveles 27 a 30: Salario medio hombres: 142,66 €/día, Salario medio mujeres: 146,33 €/día, diferencia salarial: 0,23%

Para el personal Laboral:

- Salario medio hombres: 63,43 €/día, Salario medio mujeres: 60,24 €/día, diferencia salarial: 5,03%
- Personal Laboral NO SNL: Salario medio hombres: 62,61 €/día, Salario medio mujeres: 59,45 €/día, diferencia salarial: 5,05%
- Para personal Laboral SNL:
 - Salario medio hombres: 94,85 €/día, Salario medio mujeres: 99,72 €/día, diferencia salarial: -5,13%
 - SNL de Grupos I y II: Salario medio hombres: 101,00 €/día, Salario medio mujeres: 100,04 €/día, diferencia salarial: 0,95%
 - SNL de Grupos III, IV y V: Salario medio hombres: 88,55 €/día, Salario medio mujeres: 76,24 €/día, diferencia salarial: 13,90%



Para el colectivo de personas con discapacidad:

- Salario medio hombres: 68,26 €/día, Salario medio mujeres: 64,40 €/día, diferencia salarial: 5,65%
- Para el personal Funcionario con discapacidad: Salario medio hombres: 82,11 €/día, Salario medio mujeres: 76,85 €/día, diferencia salarial: 6,41%
- Para el personal Funcionario con discapacidad PLD: Salario medio hombres: 125,99 €/día, Salario medio mujeres: 115,62,85 €/día, diferencia salarial: 8,23%
- Para el personal Funcionario con discapacidad PLD (de nivel 26 a 30): Salario medio hombres: 135,23 €/día, Salario medio mujeres: 132,90 €/día, diferencia salarial: 1,72%
- Para el personal Funcionario con discapacidad ocupando puesto por concurso: Salario medio hombres: 78,45 €/día, Salario medio mujeres: 75,33 €/día, diferencia salarial: 3,98%
- Para el personal Laboral con discapacidad: Salario medio hombres: 56,72 €/día, Salario medio mujeres: 56,85 €/día, diferencia salarial: -0,24%

Por otra parte, se ha hecho un estudio en función de los **intervalos salariales**, que se muestran en las tablas que figuran a continuación, y que representan las retribuciones concretas y percibidas por todas aquellas personas que han **prestado sus servicios durante todo el año**, al que se refiere cada uno de los períodos; es decir, **no se reflejan aquellas personas que han estado trabajando durante periodos inferiores al año**, por este motivo el número total de efectivos de personal que aparecen en las tablas puede diferir con el número real del personal. Por ejemplo, en 2021 había 40.720 efectivos pero para el cálculo se han considerado las 40.347 personas que han estado trabajando durante todo el año.

Importes brutos personal funcionario y laboral (VI Convenio) de la AG

Año	Rangos salariales	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	ICM	ICH
2010	<12.000	253	133	386	1,3	0,92 %	0,70 %
	< 12.001 A 18.000	1.496	356	1.852	1,6	5,46 %	1,88 %
	18.001 A 24.000	11.282	5.533	16.815	1,3	41,20 %	29,18 %
	24.001 A 30.000	7.795	5.032	12.827	1,2	28,46 %	26,54 %
	30.001 A 36.000	2.565	2.690	5.255	1,0	9,37 %	14,19 %
	36.001 A 42.000	2.214	2.291	4.505	1,0	8,08 %	12,08 %
	> 42.001	1.780	2.928	4.708	0,8	6,50 %	15,44 %
	Total año	27.385	18.963	46.348	1,2	100,00 %	100,00 %
2011	<12.000	274	141	415	1,3	1,02 %	0,93 %
	< 12.001 A 18.000	1.967	518	2.485	1,6	7,35 %	5,55 %
	18.001 A 24.000	10.697	5.249	15.946	1,3	39,96 %	35,60 %
	24.001 A 30.000	7.604	4.844	12.448	1,2	28,41 %	27,79 %
	30.001 A 36.000	2.395	2.328	4.723	1,0	8,95 %	10,55 %
	36.001 A 42.000	2.239	2.402	4.641	1,0	8,36 %	10,36 %
	> 42.001	1.591	2.537	4.128	0,8	5,94 %	9,22 %
	Total año	26.767	18.019	44.786	1,2	100,00 %	100,00 %
2012	<12.000	385	187	572	1,3	1,44 %	1,05 %
	< 12.001 A 18.000	4.617	1.691	6.308	1,5	17,28 %	9,48 %
	18.001 A 24.000	10.385	5.345	15.730	1,3	38,86 %	29,96 %
	24.001 A 30.000	5.990	4.520	10.510	1,1	22,41 %	25,34 %
	30.001 A 36.000	2.481	2.063	4.544	1,1	9,28 %	11,56 %
	36.001 A 42.000	1.857	2.348	4.205	0,9	6,95 %	13,16 %
	> 42.001	1.009	1.686	2.695	0,7	3,78 %	9,45 %
	Total año	26.724	17.840	44.564	1,2	100,00 %	100,00 %
2013	<12.000	398	237	635	1,3	1,51 %	1,36 %
	< 12.001 A 18.000	3.860	1.284	5.144	1,5	14,63 %	7,39 %
	18.001 A 24.000	9.799	4.978	14.777	1,3	37,13 %	28,64 %
	24.001 A 30.000	6.741	4.774	11.515	1,2	25,54 %	27,47 %
	30.001 A 36.000	2.365	2.021	4.386	1,1	8,96 %	11,63 %
	36.001 A 42.000	2.139	2.369	4.508	0,9	8,11 %	13,63 %
	> 42.001	1.088	1.716	2.804	0,8	4,12 %	9,87 %
	Total año	26.390	17.379	43.769	1,2	100,00 %	100,00 %
2014	<12.000	406	211	617	1,3	1,54 %	1,23 %
	< 12.001 A 18.000	3.680	1.247	4.927	1,5	13,93 %	7,27 %
	18.001 A 24.000	9.863	4.875	14.738	1,3	37,34 %	28,40 %
	24.001 A 30.000	6.777	4.775	11.552	1,2	25,65 %	27,82 %
	30.001 A 36.000	2.241	1.875	4.116	1,1	8,48 %	10,92 %
	36.001 A 42.000	2.267	2.358	4.625	1,0	8,58 %	13,74 %
	> 42.001	1.183	1.822	3.005	0,8	4,48 %	10,62 %
	Total año	26.417	17.163	43.580	1,2	100,00 %	100,00 %
2015	<12.000	459	288	747	1,2	1,76 %	1,71 %
	< 12.001 A 18.000	2.482	856	3.338	1,5	9,52 %	5,09 %
	18.001 A 24.000	9.454	4.435	13.889	1,4	36,26 %	26,38 %
	24.001 A 30.000	7.390	4.558	11.948	1,2	28,34 %	27,12 %
	30.001 A 36.000	2.243	1.949	4.192	1,1	8,60 %	11,59 %
	36.001 A 42.000	2.275	2.186	4.461	1,0	8,72 %	13,00 %
	> 42.001	1.772	2.537	4.309	0,8	6,80 %	15,09 %
	Total año	26.075	16.809	42.884	1,2	100,00 %	100,00 %

Importes netos personal funcionario y laboral (VI Convenio) de la AG

Año	Rangos salariales	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	ICM	ICH
2010	<12.000	350	161	511	1,4	1,28 %	0,89 %
	< 12.001 A 18.000	10.050	4.282	1.865	1,4	36,70 %	23,76 %
	18.001 A 24.000	10.910	6.693	16.928	1,2	39,84 %	37,14 %
	24.001 A 30.000	3.555	3.333	13.226	1,0	12,98 %	18,50 %
	30.001 A 36.000	1.860	2.506	5.419	0,9	6,79 %	13,91 %
	36.001 A 42.000	552	868	4.582	0,8	2,02 %	4,82 %
	> 42.001	108	176	5.160	0,8	0,39 %	0,98 %
	Total año	27.385	18.019	47.691	1,2	100,00 %	100,00 %
2011	<12.000	395	0	395	2,0	1,48 %	0,88 %
	< 12.001 A 18.000	10.085	530	10.615	1,9	37,68 %	23,56 %
	18.001 A 24.000	10.390	5.275	15.665	1,3	38,82 %	34,76 %
	24.001 A 30.000	3.587	4.916	8.503	0,8	13,40 %	18,87 %
	30.001 A 36.000	1.676	2.366	4.042	0,8	6,26 %	8,97 %
	36.001 A 42.000	521	2.435	2.956	0,4	1,95 %	6,56 %
	> 42.001	113	2.771	2.884	0,1	0,42 %	6,40 %
	Total año	26.767	18.293	45.060	1,2	100,00 %	100,00 %
2012	<12.000	582	256	838	1,4	2,18 %	1,43 %
	< 12.001 A 18.000	12.161	5.437	17.598	1,4	45,51 %	30,48 %
	18.001 A 24.000	9.245	6.484	15.729	1,2	34,59 %	36,35 %
	24.001 A 30.000	3.353	3.442	6.795	1,0	12,55 %	19,29 %
	30.001 A 36.000	1.072	1.665	2.737	0,8	4,01 %	9,33 %
	36.001 A 42.000	276	517	793	0,7	1,03 %	2,90 %
	> 42.001	35	39	74	0,9	0,13 %	0,22 %
	Total año	26.724	17.840	44.564	1,2	100,00 %	100,00 %
2013	<12.000	587	279	866	1,4	2,22 %	1,61 %
	< 12.001 A 18.000	11.469	5.030	5.168	1,4	43,46 %	28,94 %
	18.001 A 24.000	9.394	6.404	14.862	1,2	35,60 %	36,85 %
	24.001 A 30.000	3.451	3.404	11.623	1,0	13,08 %	19,59 %
	30.001 A 36.000	1.167	1.711	4.459	0,8	4,42 %	9,85 %
	36.001 A 42.000	283	518	4.618	0,7	1,07 %	2,98 %
	> 42.001	39	33	3.195	1,1	0,15 %	0,19 %
	Total año	26.390	17.379	43.925	1,2	100,00 %	100,00 %
2014	<12.000	624	285	909	1,4	2,36 %	1,66 %
	< 12.001 A 18.000	11.238	4.884	5.044	1,4	42,54 %	28,40 %
	18.001 A 24.000	9.415	6.337	14.799	1,2	35,64 %	36,85 %
	24.001 A 30.000	3.582	3.345	11.841	1,0	13,56 %	19,45 %
	30.001 A 36.000	1.219	1.769	4.198	0,8	4,61 %	10,29 %
	36.001 A 42.000	311	538	4.739	0,7	1,18 %	3,13 %
	> 42.001	28	41	3.406	0,8	0,11 %	0,24 %
	Total año	26.417	17.199	44.027	1,2	100,00 %	100,00 %
2015	<12.000	611	377	988	1,2	2,34 %	2,24 %
	< 12.001 A 18.000	9.398	3.707	3.372	1,4	36,04 %	22,05 %
	18.001 A 24.000	10.085	6.299	14.031	1,2	38,68 %	37,47 %
	24.001 A 30.000	3.500	2.998	12.391	1,1	13,42 %	17,84 %
	30.001 A 36.000	1.789	2.362	4.241	0,9	6,86 %	14,05 %
	36.001 A 42.000	572	875	4.522	0,8	2,19 %	5,21 %
	> 42.001	120	191	4.623	0,8	0,46 %	1,14 %
	Total año	26.075	16.809	43.180	1,2	100,00 %	100,00 %

2016	<12.000	625	304	929	1,3	2,40 %	1,85 %
	< 12.001 A 18.000	1.025	353	1.378	1,5	3,93 %	2,15 %
	18.001 A 24.000	9.414	4.103	13.517	1,4	36,08 %	24,96 %
	24.001 A 30.000	7.820	4.315	12.135	1,3	29,97 %	26,25 %
	30.001 A 36.000	2.653	2.388	5.041	1,1	10,17 %	14,53 %
	36.001 A 42.000	2.205	1.816	4.021	1,1	8,45 %	11,05 %
	> 42.001	2.347	3.159	5.506	0,9	9,00 %	19,22 %
Total año	26.089	16.438	42.527	1,2	100,00 %	100,00 %	
2017	<12.000	647	303	950	1,4	2,55 %	1,91 %
	< 12.001 A 18.000	992	343	1.335	1,5	3,90 %	2,16 %
	18.001 A 24.000	8.931	3.906	12.837	1,4	35,15 %	24,58 %
	24.001 A 30.000	7.581	4.091	11.672	1,3	29,84 %	25,75 %
	30.001 A 36.000	2.750	2.344	5.094	1,1	10,82 %	14,75 %
	36.001 A 42.000	2.117	1.762	3.879	1,1	8,33 %	11,09 %
	> 42.001	2.387	3.141	5.528	0,9	9,40 %	19,77 %
Total año	25.405	15.890	41.295	1,2	100,00 %	100,00 %	
2018	<12.000	624	284	908	1,4	2,41 %	1,82 %
	< 12.001 A 18.000	1.229	386	1.615	1,5	4,74 %	2,47 %
	18.001 A 24.000	8.507	3.455	11.962	1,4	32,80 %	22,11 %
	24.001 A 30.000	7.645	3.974	11.619	1,3	29,48 %	25,44 %
	30.001 A 36.000	2.879	2.298	5.177	1,1	11,10 %	14,71 %
	36.001 A 42.000	2.141	1.633	3.774	1,1	8,25 %	10,45 %
	> 42.001	2.912	3.593	6.505	0,9	11,23 %	23,00 %
Total año	25.937	15.623	41.560	1,2	100,00 %	100,00 %	
2019	<12.000	881	334	1.215	1,5	3,32 %	2,16 %
	< 12.001 A 18.000	1.224	428	1.652	1,5	4,62 %	2,77 %
	18.001 A 24.000	8.408	3.317	11.725	1,4	31,72 %	21,43 %
	24.001 A 30.000	7.182	3.628	10.810	1,3	27,09 %	23,44 %
	30.001 A 36.000	3.463	2.543	6.006	1,2	13,06 %	16,43 %
	36.001 A 42.000	2.203	1.501	3.704	1,2	8,31 %	9,70 %
	> 42.001	3.149	3.725	6.874	0,9	11,88 %	24,07 %
Total año	26.510	15.476	41.986	1,3	100,00 %	100,00 %	
2020	<12.000	828	300	1.128	1,5	3,14 %	1,98 %
	< 12.001 A 18.000	1.148	436	1.584	1,4	4,36 %	2,88 %
	18.001 A 24.000	7.738	2.911	10.649	1,5	29,37 %	19,24 %
	24.001 A 30.000	6.977	3.455	10.432	1,3	26,48 %	22,83 %
	30.001 A 36.000	3.786	2.643	6.429	1,2	14,37 %	17,47 %
	36.001 A 42.000	2.092	1.313	3.405	1,2	7,94 %	8,68 %
	> 42.001	3.778	4.074	7.852	1,0	14,34 %	26,92 %
Total año	26.347	15.132	41.479	1,3	100,00 %	100,00 %	
2021	<12.000	589	228	817	1,4	2,29 %	1,56 %
	< 12.001 A 18.000	1.271	459	1.730	1,5	4,94 %	3,14 %
	18.001 A 24.000	6.909	2.517	9.426	1,5	26,83 %	17,24 %
	24.001 A 30.000	6.946	3.301	10.247	1,4	26,97 %	22,61 %
	30.001 A 36.000	4.122	2.639	6.761	1,2	16,01 %	18,08 %
	36.001 A 42.000	1.989	1.282	3.271	1,2	7,72 %	8,78 %
	> 42.001	3.924	4.171	8.095	1,0	15,24 %	28,57 %
Total año	25.750	14.597	40.347	1,3	100,00 %	100,00 %	

2016	<12.000	825	439	1.264	1,3	3,16 %	2,67 %
	< 12.001 A 18.000	6.966	2.508	9.474	1,5	26,70 %	15,26 %
	18.001 A 24.000	11.332	6.359	17.691	1,3	43,44 %	38,68 %
	24.001 A 30.000	3.634	3.024	6.658	1,1	13,93 %	18,40 %
	30.001 A 36.000	2.454	2.772	5.226	0,9	9,41 %	16,86 %
	36.001 A 42.000	688	1.048	1.736	0,8	2,64 %	6,38 %
	> 42.001	190	288	478	0,8	0,73 %	1,75 %
Total año	26.089	16.438	42.527	1,2	100,00 %	100,00 %	
2017	<12.000	873	443		1,3	3,44 %	2,79 %
	< 12.001 A 18.000	6.669	2.364	1.368	1,5	26,25 %	14,88 %
	18.001 A 24.000	10.848	6.044	12.898	1,3	42,70 %	38,04 %
	24.001 A 30.000	3.676	2.978	11.915	1,1	14,47 %	18,74 %
	30.001 A 36.000	2.432	2.740	5.274	0,9	9,57 %	17,24 %
	36.001 A 42.000	721	1.035	3.954	0,8	2,84 %	6,51 %
	> 42.001	186	286	5.918	0,8	0,73 %	1,80 %
Total año	25.405	15.890	41.327	1,2	100,00 %	100,00 %	
2018	<12.000	850	412		1,3	3,28 %	2,64 %
	< 12.001 A 18.000	6.486	2.112	1.626	1,5	25,01 %	13,52 %
	18.001 A 24.000	10.962	5.783	12.043	1,3	42,26 %	37,02 %
	24.001 A 30.000	3.771	2.899	11.832	1,1	14,54 %	18,56 %
	30.001 A 36.000	2.835	2.952	5.483	1,0	10,93 %	18,90 %
	36.001 A 42.000	808	1.128	3.853	0,8	3,12 %	7,22 %
	> 42.001	225	337	6.916	0,8	0,87 %	2,16 %
Total año	25.937	15.623	41.753	1,2	100,00 %	100,00 %	
2019	<12.000	1.151	508	0	1,4	4,34 %	3,28 %
	< 12.001 A 18.000	6.278	1.951	1.653	1,5	23,68 %	12,61 %
	18.001 A 24.000	10.859	5.550	11.806	1,3	40,96 %	35,86 %
	24.001 A 30.000	4.150	3.030	10.941	1,2	15,65 %	19,58 %
	30.001 A 36.000	2.917	2.889	6.456	1,0	11,00 %	18,67 %
	36.001 A 42.000	864	1.155	3.734	0,9	3,26 %	7,46 %
	> 42.001	291	393	6.994	0,9	1,10 %	2,54 %
Total año	26.510	15.476	41.584	1,3	100,00 %	100,00 %	
2020	<12.000	1.149	506	0	1,4	4,36 %	3,34 %
	< 12.001 A 18.000	5.324	1.565	1.593	1,5	20,21 %	10,34 %
	18.001 A 24.000	10.665	5.238	10.687	1,3	40,48 %	34,62 %
	24.001 A 30.000	4.708	3.200	10.539	1,2	17,87 %	21,15 %
	30.001 A 36.000	3.054	2.768	6.766	1,0	11,59 %	18,29 %
	36.001 A 42.000	1.025	1.297	3.441	0,9	3,89 %	8,57 %
	> 42.001	422	558	8.233	0,9	1,60 %	3,69 %
Total año	26.347	15.132	41.259	1,3	100,00 %	100,00 %	
2021	<12.000	1.053	459	1.512	1,4	4,09 %	3,14 %
	< 12.001 A 18.000	4.669	1.349	6.018	1,6	18,13 %	9,24 %
	18.001 A 24.000	10.476	4.967	15.443	1,4	40,68 %	34,03 %
	24.001 A 30.000	4.945	3.166	8.111	1,2	19,20 %	21,69 %
	30.001 A 36.000	2.985	2.670	5.655	1,1	11,59 %	18,29 %
	36.001 A 42.000	1.087	1.347	2.434	0,9	4,22 %	9,23 %
	> 42.001	535	639	1.174	0,9	2,08 %	4,38 %
Total año	25.750	14.597	40.347	1,3	100,00 %	100,00 %	

65. Importes brutos y netos del personal funcionario y laboral del VI Convenio, de la Administración General

De estas tablas se deriva que el personal funcionario y laboral ha estado feminizado desde 2010 (IPRHM \geq 1,2) tal como puede verse en la fila de **“Total año”**, al final de cada año.

Con respecto a los importes brutos se puede concluir que:

- De 2010 a 2019 la franja salarial > 42.000 euros ha estado masculinizada, si bien dentro del equilibrio representativo (IPRHM 0,8), lo que indica que el 60% de los hombres cobra un salario superior, frente al 40% de las mujeres, esto es especialmente llamativo en una administración que desde el 2010 está feminizada. En 2012 estuvo masculinizada por encima del equilibrio representativo (IPRHM=0,7), ese año las mujeres suponían el 59% de los efectivos y los hombres el 41%, (IPRHM=1,19).
- En 2020 y 2021 se alcanzó la paridad en la franja > 42.000 euros.
- En todos los años, conforme sube la franja salarial baja el IPRHM. Eso significa que las mujeres ocupan puestos de niveles inferiores tal como se ha visto analizando otras dimensiones.
- Si nos fijamos en los índices de concentración (ICM e ICH):
 - De 2010 a 2014 tanto hombres como mujeres se han concentrado en la franja salarial de 18.000 a 24.000 euros.
 - De 2015 a 2020 las mujeres se concentraron en la franja salarial de 18.000 a 24.000 euros y los hombres en la de 24.000 a 30.000 euros.
 - En 2021 las mujeres se han concentrado en dos franjas de 18.000 a 24.000 euros y de 24.000 a 30.000 euros y los hombres permanecen en la de 24.000 a 30.000 euros.

Con respecto a los importes netos, para el mismo colectivo se puede concluir que:

- Igualmente, en todos los años, conforme sube la franja salarial baja el IPRHM. Eso significa que las mujeres ocupan puestos de niveles inferiores tal como se ha visto analizando otras dimensiones o bien que se han acogido a medidas de conciliación con repercusión en nómina.
- En todos los años sube el IPRHM en las franjas inferiores a 30.000 euros. Lo que significa que las mujeres tienen más deducciones con repercusión en nómina, por diversos motivos, entre ellos podría estar la conciliación.
- Se mantiene la masculinización de la franja > 42.000 euros (IPRHM=0,8/0,9). Se masculiniza la franja de 36.000 a 42.000 euros (IPRHM=0,7/0,8/0,9).

Acerca de los costes de los puestos de trabajo

De cara a poder determinar qué perfil de personas están ubicadas en cada una de las franjas laborales estudiadas, en las siguientes tablas se muestran los puestos por rangos salariales, distinguiendo entre el personal funcionario (por Subgrupo y nivel del puesto de trabajo ocupado) y el personal laboral, diferenciando el Grupo de pertenencia y su categoría profesional. Los costes brutos de los puestos se muestran en las tablas siguientes:



Puestos personal funcionario

Rangos salariales	Subgrupo	Nivel	Puestos	% Total
> 12.000 y < 18.000	E	12	44	0,17 %
> 18.000 y < 24.000	C1	15	1.993	7,54 %
		16	39	0,15 %
	C1-C2	15	32	0,12 %
		16	70	0,26 %
	C2	14	1.733	6,56 %
		15	22	0,08 %
		16	1	0,00 %
	E	12	17	0,06 %
		13	8	0,03 %
> 24.000 y < 30.000	A2	18	1.173	4,44 %
		19	4	0,02 %
		20	48	0,18 %
	A2-C1	20	114	0,43 %
	C1	15	944	3,57 %
		16	44	0,17 %
		18	122	0,46 %
		20	55	0,21 %
	C1-C2	15	9	0,03 %
		16	890	3,37 %
		17	86	0,33 %
		18	3.755	14,21 %
	C2	16	9	0,03 %
		17	1	0,00 %
> 30.000 y < 38.000	A1	22	1.737	6,58 %
		23	182	0,69 %
		24	19	0,07 %
		25	18	0,07 %
	A1-A2	22	6	0,02 %
		23	621	2,35 %
		24	3	0,01 %
		25	73	0,28 %
	A2	18	216	0,82 %
		20	87	0,33 %
		22	225	0,85 %
		24	8	0,03 %
	A2-C1	18	9	0,03 %
		20	1.040	3,94 %
		21	43	0,16 %
		22	755	2,86 %
	C1	20	88	0,33 %
		21	8	0,03 %
> 38.000 y < 42.000	A1	23	290	1,10 %
		24	119	0,45 %
		25	595	2,25 %
	A1-A2	23	695	2,63 %
		24	684	2,59 %
		25	891	3,37 %
	A2	22	1	0,00 %
		24	33	0,12 %
		25	1	0,00 %
	A2-C1	22	4	0,02 %
> 42.000	A1	25	1.536	5,81 %
		26	545	2,06 %
		27	683	2,59 %
		28	940	3,56 %
		29	63	0,24 %
		30	213	0,81 %
	A1-A2	25	2.227	8,43 %
		26	547	2,07 %
			26.418	100,00 %



Puestos personal laboral

Rangos salariales	Grupo	Categoría profesional	Puestos	%Total		
> 18.000 y < 24.000	III	CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	88	0,67 %		
		ENCARGADO DE ARTES GRÁFICAS	2	0,02 %		
		ESTENOTIPISTA A EXTINGUIR	2	0,02 %		
		OFICIAL 1ª PREIMPRESIÓN ARTES GRÁFICAS	3	0,02 %		
		OFICIAL PRIMERA OFICIOS	4	0,03 %		
		OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA	23	0,18 %		
		PERSONAL ADMINISTRATIVO	111	0,85 %		
		PERSONAL TCO. EN INTERPRETACION E INFORM	12	0,09 %		
		PROFESOR DE PRÁCTICAS	17	0,13 %		
		TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	37	0,28 %		
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	313	2,39 %		
		IV	AUXILIAR CUIDADOR	7	0,05 %	
	AUXILIAR DE AUTOPSIA		10	0,08 %		
	AUXILIAR DE COCINA		607	4,63 %		
	AUXILIAR DE ENFERMERIA		45	0,34 %		
	AUXILIAR DE SERVICIOS DE CENTROS		36	0,27 %		
	AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES		31	0,24 %		
	AUXILIAR LABORATORIO		72	0,55 %		
	AUXILIAR OPERADOR DE INFORMÁTICA		22	0,17 %		
	CELADOR/A FORESTAL		39	0,30 %		
	CONDUCTOR		187	1,43 %		
	MONITOR DEPORTES		8	0,06 %		
	OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTES		1	0,01 %		
	AUXILIAR 2ª OFICIOS		502	3,83 %		
	V		AUXILIAR SANITARIO	24	0,18 %	
		PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	1.298	9,90 %		
		PERS. ASIST. RESTAURACION	449	3,42 %		
		PERS. SERVICIOS GENERALES	2.424	18,49 %		
		PERSONAL DE OFICIOS	429	3,27 %		
	> 24.000 y < 30.000	III	ANALISTA DE LABORATORIO	52	0,40 %	
			CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	6	0,05 %	
			CORRECTOR/A	2	0,02 %	
DELINEANTE			23	0,18 %		
DIRECCION DE COCINA			264	2,01 %		
ENCARGADO			105	0,80 %		
ENCARGADO DE ALMACEN			36	0,27 %		
ENCARGADO DE ARTES GRÁFICAS			3	0,02 %		
JF. SV. TCOS. Y/O MANTENIMIENTO			265	2,02 %		
MONITOR ESCOLAR			1.521	11,60 %		
OFICIAL 1ª PREIMPRESIÓN ARTES GRÁFICAS			2	0,02 %		
OFICIAL 1ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO AR.GR.			1	0,01 %		
OFICIAL PRIMERA OFICIOS			211	1,61 %		
OPERADOR DE ORDENADOR			40	0,31 %		
PER. TCO. INTEGRACION SOCIOC.			62	0,47 %		
PER. TCO. INTERP. LEN. SIGNOS			5	0,04 %		
PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO			10	0,08 %		
PERS. OPERADOR PROTECCIÓN CIVIL Y TELECO			10	0,08 %		
PERS. TCO. SERV. CENTROS		46	0,35 %			
PERSONAL ADMINISTRATIVO		12	0,09 %			
PERSONAL TCO. EN INTERPRETACION E INFORM		8	0,06 %			
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL		804	6,13 %			
PROFESOR DE PRÁCTICAS		10	0,08 %			
TECN. SUP. EDUCACION INFANTIL		287	2,19 %			
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO		1	0,01 %			
TRADUCTOR-INTERPRETE		3	0,02 %			
IV		CONDUCTOR	72	0,55 %		
		I	ARQUEÓLOGO	12	0,09 %	
			MÉDICO	186	1,42 %	
			PEDAGOGO	144	1,10 %	
			PSICÓLOGO	75	0,57 %	
			TÉCNICO CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	23	0,18 %	
			TITULADO SUPERIOR	373	2,84 %	
			TRADUCTOR-CORRECTOR	1	0,01 %	
			II	*	14	0,11 %
				DIPLOMADO ENFERMERÍA	68	0,52 %
	DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL O EQ.			402	3,07 %	
	EDUCADOR			193	1,47 %	
	EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES			33	0,25 %	
	EDUCADOR/A INFANTIL	170		1,30 %		
	FISIOTERAPEUTA	40	0,31 %			
	LOGOPEDA	7	0,05 %			
	MONITOR OCUPACIONAL	24	0,18 %			
	PERITO JUDICIAL DIPLOMADO	5	0,04 %			
PSICOMOTRICISTA	8	0,06 %				
RESTAURADOR	18	0,14 %				
TCO. EMPRESAS Y ACTIV. TURÍSTICAS	1	0,01 %				
TÉCNICO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	12	0,09 %				
TITULADO GRADO MEDIO	369	2,81 %				
TRADUCTOR INTÉRPRETE	8	0,06 %				
II-III	*	161	1,23 %			
	III	CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	10	0,08 %		
> 30.000 y < 38.000	III-IV	CONDUCTOR MECÁNICO PRIMERA	1	0,01 %		
		MÉDICO	12	0,09 %		
	I	PEDAGOGO	1	0,01 %		
		PSICÓLOGO	11	0,08 %		
		TÉCNICO CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	7	0,05 %		
		TITULADO SUPERIOR	14	0,11 %		
		I-II	*	21	0,16 %	
			TITULADO SUPERIOR	2	0,02 %	
		> 42.000	I-II	*	23	0,18 %
					13.113	100,00 %

66. Puestos por cada franja salarial en función de la relación jurídica



Los puestos de personal funcionario con mayor representación en la plantilla son:

- Subgrupos C1-C2 de nivel 18 que suponen el 14,21% del total y están en la franja de 24.000 a 30.000 € brutos anuales.
- Subgrupos A1-A2 de nivel 25 que suponen el 8,43% del total y están en la franja de más de 42.000 € brutos anuales.
- Subgrupo C1 de nivel 15 que supone el 7,54% del total y están en la franja de 18.000 a 24.000 € brutos anuales.
- Subgrupo A1 de nivel 22 que supone el 6,58% del total y están en la franja de 30.000 a 38.000 € brutos anuales.
- Subgrupo C2 de nivel 14 que supone el 6,56% del total y están en la franja de 18.000 a 24.000 € brutos anuales.
- Subgrupo A1 de nivel 25 que suponen el 5,81% del total y están en la franja de más de 42.000 € brutos anuales.

Los puestos de personal laboral con mayor representación en la plantilla son:

- Grupo V Personal de Servicios Generales que suponen el 18,49% del total y están en la franja de 18.000 a 24.000 € brutos anuales.
- Grupo V Personal de Limpieza y Alojamiento que suponen el 9,90% del total y están en la franja de 18.000 a 24.000 € brutos anuales.
- Grupo III Monitores Escolares que suponen el 11,60% del total y están en la franja de 24.000 a 30.000 € brutos anuales.
- Grupo III Personal Técnico en Integración Social que suponen el 6,13% del total y están en la franja de 24.000 a 30.000 € brutos anuales.

Acerca de los costes de los puestos de trabajo de personal funcionario por área funcional

Dado que se han analizado sectores que están principalmente feminizados tales como los relativos a Administración General, salud y cuidados y otros como el sector TIC o a agrario que están principalmente masculinizados hemos analizado las franjas de complementos salariales de las áreas funcionales correspondientes. Dada la complejidad de puestos y denominaciones diferentes de cara a establecer criterios de estudio comunes que permitan establecer comparaciones nos hemos centrado en los niveles 25 y 28 del Subgrupo A1 y en los 18 del C1.

Puesto	Rangos complementos específicos	Área Funcional
A1/28	22.303,12	(Todas)
A1/25	16.557,72 – 12.579,24	Administración Agraria
A1/25	15.972,24 – 13.455,12	Administración Pública
A1/25	16.237,56 – 13.455,12	Asuntos Sociales
A1/25	15.972,24 – 13.455,12	Salud y Ord. Sanitaria
A1/25	16.557,72 – 13.455,12	TIC
C1/18	10.372,92 – 9.026,64	Administración Pública
C1/18	9.026,64	TIC

67. Franjas salariales por determinadas áreas funcionales



Las jefaturas de servicio (nivel 28) tienen todas el mismo complemento específico con independencia del área funcional.

Los puestos de nivel 25 no siguen una pauta concluyente que permita establecer brecha de género en función del área funcional.

Los puestos C1 de nivel 18 de Administración General tienen un complemento de destino superior al de los puestos del mismo tipo con área funcional TIC.

Acerca del personal eventual

Por último, en lo que respecta al personal eventual, hay que hacer las siguientes consideraciones, teniendo en cuenta que estas personas cesan cuando lo hace el Gobierno que las nombra y que en las siguientes tablas sólo se computan personas que han trabajado todo el año. De este modo, en los años y meses posteriores a la celebración de elecciones, se puede ver impacto en los cálculos, estos son: diciembre de 2018, marzo 2015 y marzo 2012.

También el hecho de que aparezcan intervalos salariales brutos entre 12.000 y 18000 € no significa que se refiera a la existencia de puestos con esos intervalos, sino al hecho de que ha habido alguna persona que ha percibido esa cantidad anual en bruto porque ha estado de baja y ha habido meses con nómina a 0€, al haber sido la Seguridad Social quien se las ha abonado. Respecto a los intervalos salariales que aparecen como importes netos inferiores a 12.000€, se da la misma explicación pero teniendo en cuenta que en éstos sí están incluidas todas las deducciones en nómina que pudiera tener la persona, por diferentes causas.

Las siguientes tablas muestran los importes brutos y netos por franjas salariales del personal eventual que es un colectivo en el que prácticamente hay paridad (IPRHM=1,05).

Importes brutos personal eventual

Año	Rangos salariales	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	ICM	ICH
2010	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,47 %
	18.001 A 24.000	1	1	2	1,0	0,79 %	1,23 %
	24.001 A 30.000	5	0	5	2,0	3,97 %	0,00 %
	30.001 A 36.000	38	14	52	1,5	30,16 %	17,28 %
	36.001 A 42.000	24	19	43	1,1	19,05 %	23,46 %
	> 42.001	58	45	103	1,1	46,03 %	55,56 %
	Total año	126	81	207	1,2	100,00 %	100,00 %
2011	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,04 %
	18.001 A 24.000	7	1	8	1,8	5,38 %	1,02 %
	24.001 A 30.000	6	0	6	2,0	4,62 %	0,00 %
	30.001 A 36.000	32	16	48	1,3	24,62 %	16,33 %
	36.001 A 42.000	36	27	63	1,1	27,69 %	27,55 %
	> 42.001	49	52	101	1,0	37,69 %	53,06 %
	Total año	130	98	228	1,1	100,00 %	100,00 %
2012	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	3,03 %
	18.001 A 24.000	4	1	5	1,6	4,17 %	1,52 %
	24.001 A 30.000	8	0	8	2,0	8,33 %	0,00 %
	30.001 A 36.000	35	19	54	1,3	36,46 %	28,79 %
	36.001 A 42.000	25	22	47	1,1	26,04 %	33,33 %
	> 42.001	24	22	46	1,0	25,00 %	33,33 %
	Total año	96	66	162	1,2	100,00 %	100,00 %
2013	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,00 %
	18.001 A 24.000	4	1	5	1,6	3,36 %	1,00 %
	24.001 A 30.000	7	2	9	1,6	5,88 %	2,00 %
	30.001 A 36.000	37	23	60	1,2	31,09 %	23,00 %
	36.001 A 42.000	39	38	77	1,0	32,77 %	38,00 %
	> 42.001	32	34	66	1,0	26,89 %	34,00 %
	Total año	119	100	219	1,1	100,00 %	100,00 %
2014	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	1,80 %
	18.001 A 24.000	2	1	3	1,3	1,50 %	0,90 %
	24.001 A 30.000	6	3	9	1,3	4,51 %	2,70 %
	30.001 A 36.000	43	23	66	1,3	32,33 %	20,72 %
	36.001 A 42.000	49	37	86	1,1	36,84 %	33,33 %
	> 42.001	33	45	78	0,8	24,81 %	40,54 %
	Total año	133	111	244	1,1	100,00 %	100,00 %
2015	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,99 %
	18.001 A 24.000	1	1	2	1,0	1,05 %	1,49 %
	24.001 A 30.000	7	3	10	1,4	7,37 %	4,48 %
	30.001 A 36.000	27	14	41	1,3	28,42 %	20,90 %
	36.001 A 42.000	21	13	34	1,2	22,11 %	19,40 %
	> 42.001	39	34	73	1,1	41,05 %	50,75 %
	Total año	95	67	162	1,2	100,00 %	100,00 %

Importes netos personal eventual

Año	Rangos salariales	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	ICM	ICH
2010	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,47 %
	18.001 A 24.000	9	1	10	1,8	7,14 %	1,23 %
	24.001 A 30.000	47	17	64	1,5	37,30 %	20,99 %
	30.001 A 36.000	53	46	99	1,1	42,06 %	56,79 %
	36.001 A 42.000	13	15	28	0,9	10,32 %	18,52 %
	> 42.001	4	0	4	2,0	3,17 %	0,00 %
	Total año	126	81	207	1,2	100,00 %	100,00 %
2011	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	6	3	9	1,3	4,62 %	3,06 %
	18.001 A 24.000	7	1	8	1,8	5,38 %	1,02 %
	24.001 A 30.000	62	36	98	1,3	47,69 %	36,73 %
	30.001 A 36.000	39	41	80	1,0	30,00 %	41,84 %
	36.001 A 42.000	15	16	31	1,0	11,54 %	16,33 %
	> 42.001	1	1	2	1,0	0,77 %	1,02 %
	Total año	130	98	228	1,1	100,00 %	100,00 %
2012	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	4	3	7	1,1	4,17 %	4,55 %
	18.001 A 24.000	40	14	54	1,5	41,67 %	21,21 %
	24.001 A 30.000	24	23	47	1,0	25,00 %	34,85 %
	30.001 A 36.000	20	24	44	0,9	20,83 %	36,36 %
	36.001 A 42.000	7	2	9	1,6	7,29 %	3,03 %
	> 42.001	1	0	1	2,0	1,04 %	0,00 %
	Total año	96	66	162	1,2	100,00 %	100,00 %
2013	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	4	3	7	1,1	3,36 %	3,00 %
	18.001 A 24.000	35	15	50	1,4	29,41 %	15,00 %
	24.001 A 30.000	42	46	88	1,0	35,29 %	46,00 %
	30.001 A 36.000	33	35	68	1,0	27,73 %	35,00 %
	36.001 A 42.000	5	1	6	1,7	4,20 %	1,00 %
	> 42.001	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	Total año	119	100	219	1,1	100,00 %	100,00 %
2014	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	2	3	5	0,8	1,50 %	2,70 %
	18.001 A 24.000	36	14	50	1,4	27,07 %	12,61 %
	24.001 A 30.000	57	49	106	1,1	42,86 %	44,14 %
	30.001 A 36.000	31	40	71	0,9	23,31 %	36,04 %
	36.001 A 42.000	7	4	11	1,3	5,26 %	3,60 %
	> 42.001	0	1	1	0,0	0,00 %	0,90 %
	Total año	133	111	244	1,1	100,00 %	100,00 %
2015	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	1	2	3	0,7	1,05 %	2,99 %
	18.001 A 24.000	8	4	12	1,3	8,42 %	5,97 %
	24.001 A 30.000	42	25	67	1,3	44,21 %	37,31 %
	30.001 A 36.000	33	26	59	1,1	34,74 %	38,81 %
	36.001 A 42.000	11	10	21	1,0	11,58 %	14,93 %
	> 42.001	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	Total año	95	67	162	1,2	100,00 %	100,00 %

	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,08 %
	18.001 A 24.000	2	1	3	1,3	1,68 %	1,04 %
	24.001 A 30.000	1	3	4	0,5	0,84 %	3,13 %
	30.001 A 36.000	30	14	44	1,4	25,21 %	14,58 %
	36.001 A 42.000	25	17	42	1,2	21,01 %	17,71 %
	> 42.001	61	59	120	1,0	51,26 %	61,46 %
2016	Total año	119	96	215	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,13 %
	18.001 A 24.000	1	1	2	1,0	0,86 %	1,06 %
	24.001 A 30.000	1	3	4	0,5	0,86 %	3,19 %
	30.001 A 36.000	32	14	46	1,4	27,59 %	14,89 %
	36.001 A 42.000	27	23	50	1,1	23,28 %	24,47 %
	> 42.001	55	51	106	1,0	47,41 %	54,26 %
2017	Total año	116	94	210	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,06 %
	24.001 A 30.000	1	1	2	1,0	0,86 %	1,03 %
	30.001 A 36.000	29	17	46	1,3	25,00 %	17,53 %
	36.001 A 42.000	29	18	47	1,2	25,00 %	18,56 %
	> 42.001	57	59	116	1,0	49,14 %	60,82 %
2018	Total año	116	97	213	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	0	1	1	0,0	0,00 %	11,11 %
	24.001 A 30.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	30.001 A 36.000	5	4	9	1,1	55,56 %	44,44 %
	36.001 A 42.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	> 42.001	4	4	8	1,0	44,44 %	44,44 %
2019	Total año	9	9	18	1,0	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	24.001 A 30.000	0	1	1	0,0	0,00 %	1,25 %
	30.001 A 36.000	18	13	31	1,2	19,35 %	16,25 %
	36.001 A 42.000	8	5	13	1,2	8,60 %	6,25 %
	> 42.001	67	61	128	1,0	72,04 %	76,25 %
2020	Total año	93	80	173	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	1	0	1	2,0	0,97 %	0,00 %
	24.001 A 30.000	0	1	1	0,0	0,00 %	1,11 %
	30.001 A 36.000	20	16	36	1,1	19,42 %	17,78 %
	36.001 A 42.000	6	4	10	1,2	5,83 %	4,44 %
	> 42.001	76	69	145	1,0	73,79 %	76,67 %
2021	Total año	103	90	193	1,1	100,00 %	100,00 %

	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	6	2	8	1,5	5,04 %	2,08 %
	18.001 A 24.000	43	4	47	1,8	36,13 %	4,17 %
	24.001 A 30.000	53	27	80	1,3	44,54 %	28,13 %
	30.001 A 36.000	16	44	60	0,5	13,45 %	45,83 %
	36.001 A 42.000	1	18	19	0,1	0,84 %	18,75 %
	> 42.001	0	1	1	0,0	0,00 %	1,04 %
2016	Total año	119	96	215	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	1	3	4	0,5	0,86 %	3,19 %
	18.001 A 24.000	4	3	7	1,1	3,45 %	3,19 %
	24.001 A 30.000	48	28	76	1,3	41,38 %	29,79 %
	30.001 A 36.000	48	47	95	1,0	41,38 %	50,00 %
	36.001 A 42.000	14	12	26	1,1	12,07 %	12,77 %
	> 42.001	1	1	2	1,0	0,86 %	1,06 %
2017	Total año	116	94	210	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	2	2	0,0	0,00 %	2,06 %
	18.001 A 24.000	2	2	4	1,0	1,72 %	2,06 %
	24.001 A 30.000	41	22	63	1,3	35,34 %	22,68 %
	30.001 A 36.000	50	56	106	0,9	43,10 %	57,73 %
	36.001 A 42.000	21	14	35	1,2	18,10 %	14,43 %
	> 42.001	2	1	3	1,3	1,72 %	1,03 %
2018	Total año	116	97	213	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	0	1	1	0,0	0,00 %	11,11 %
	24.001 A 30.000	5	4	9	1,1	55,56 %	44,44 %
	30.001 A 36.000	1	3	4	0,5	11,11 %	33,33 %
	36.001 A 42.000	1	1	2	1,0	11,11 %	11,11 %
	> 42.001	2	0	2	2,0	22,22 %	0,00 %
2019	Total año	9	9	18	1,0	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	0	1	1	0,0	0,00 %	1,25 %
	24.001 A 30.000	24	18	42	1,1	25,81 %	22,50 %
	30.001 A 36.000	47	37	84	1,1	50,54 %	46,25 %
	36.001 A 42.000	19	22	41	0,9	20,43 %	27,50 %
	> 42.001	3	2	5	1,2	3,23 %	2,50 %
2020	Total año	93	80	173	1,1	100,00 %	100,00 %
	<12.000	0	0	0		0,00 %	0,00 %
	< 12.001 A 18.000	1	0	1	2,0	0,97 %	0,00 %
	18.001 A 24.000	1	1	2	1,0	0,97 %	1,11 %
	24.001 A 30.000	20	17	37	1,1	19,42 %	18,89 %
	30.001 A 36.000	58	44	102	1,1	56,31 %	48,89 %
	36.001 A 42.000	19	24	43	0,9	18,45 %	26,67 %
	> 42.001	4	4	8	1,0	3,88 %	4,44 %
2021	Total año	103	90	193	1,1	100,00 %	100,00 %

68. Importes brutos y netos del personal eventual de 2010 a 2021

De estas tablas se deduce con respecto a los importes brutos de este personal se puede concluir que:

- En este colectivo, dados los niveles que ocupan no es habitual la existencia de importes inferiores a 24.000 euros, de modo que el personal que está en esas franjas salariales puede ser debido a que ha tenido una incapacidad temporal algunos meses del año y la Seguridad Social se ha hecho cargo del resto. No se hace ninguna referencia a los índices de género ya que son valores muy poco relevantes (pocas personas) y el valor puede ser meramente anecdótico.
- Se podría decir que hay paridad en la franja > 42.000 euros (a excepción del 2010 que estuvo ligeramente feminizada (IPRHM=1,1) y en 2014 que estuvo ligeramente masculinizada (IPRHM=0,8)).
- Al igual que con el resto del personal de la Administración General, la representación de las mujeres disminuye conforme aumenta la franja salarial.

Con respecto a los importes netos del mismo colectivo no se obtienen conclusiones diferentes del análisis anterior.

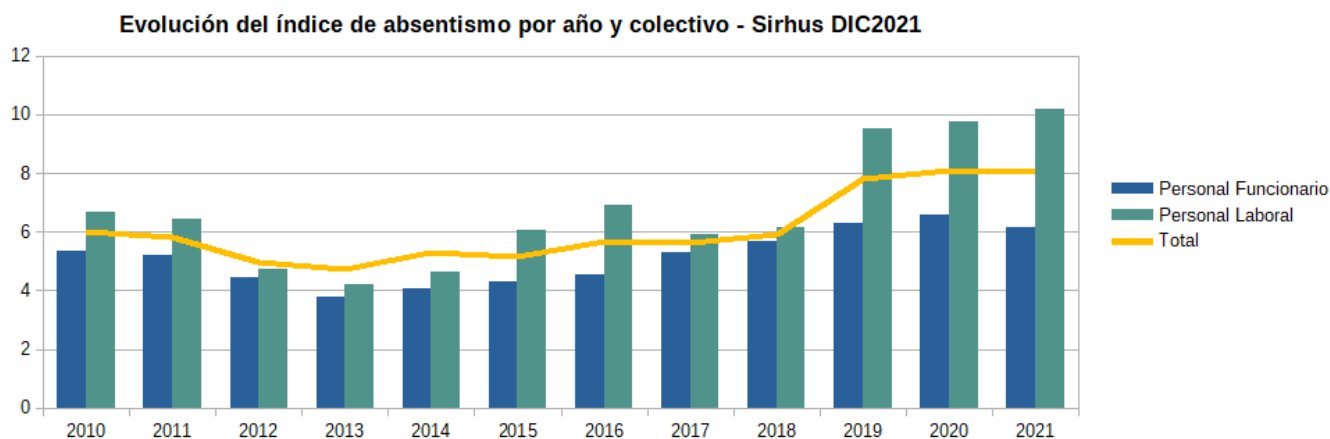
Los costes brutos de los puestos ocupados por el personal eventual son:

- **Subgrupo A1 con salario bruto mayor de 42.000 euros:**
 - de nivel 26: ASESORÍA DE PROGRAMA que supone el 25,35%, es prácticamente paritario (IPRHM=1,1)
 - de nivel 28:
 - JEFATURA DE GABINETE que suponen el 0,94%, está totalmente feminizado (IPRHM=2,0).
 - COORDINACIÓN DE PROGRAMAS que suponen el 18,78%, es paritario (IPRHM=1,05).
 - de nivel 30:
 - COORDINACIÓN GENERAL que suponen el 1,88%, está muy masculinizado (IPRHM=0,50).
 - DIRECCIÓN DE ÁREA que suponen el 4,33%, está muy masculinizado (IPRHM=0,44).
 - DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN que suponen el 0,47%, está muy masculinizado (IPRHM=0).
 - JEFATURA DE GABINETE que suponen el 5,63%, es paritario (IPRHM=1).
 - VOCALÍA ASESORA DE GABINETE que suponen el 13,15%, es paritario (IPRHM=1).
- **Subgrupo A1 con salario bruto entre 30.000 y 38.000 euros:**
 - de nivel 25 ASESORÍA DE DOCUMENTACIÓN que suponen el 17,84%, es paritario (IPRHM=1,05).
 - de nivel 22 ASESORÍA DE INFORMACIÓN puestos sin ocupación.
- **Subgrupo A1 con salario bruto entre 38.000 y 42.000 euros:**
 - de nivel 24 ASESORÍA que suponen el 4,23%, está muy feminizado (IPRHM=1,33).
- **Subgrupo C1 con salario bruto entre 18.000 y 24.000 euros:**
 - de nivel 18 ASISTENCIAS DE PROTOCOLO que suponen el 0,47%, está muy masculinizado (IPRHM=0).

4.13. Absentismo e incapacidad temporal

Entendiendo el absentismo como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

En el sistema de información se graban como absentismo las siguientes causas: Incapacidad temporal, Ausencia por enfermedad, Visita médica, Deber inexcusable, Ausencia no justificada, e Incumplimiento horario. **El hecho de que se grabe de esta manera, nos imposibilita su estudio de forma diferenciada.**



69. Evolución del índice de absentimiento en la última década por tipo de colectivo

El índice de absentimiento (IA) tiene tendencia ascendente desde 2013; tendencia sólo interrumpida, a la baja, en el año 2017, respecto al colectivo del personal laboral. A partir de entonces siempre ha ido en ascenso, hasta alcanzar máximos niveles en 2020 y 2021. Este crecimiento ha afectado de manera más acusada al colectivo de personal laboral (4,01 puntos porcentuales por encima en 2021). Este índice se mide en enero de cada año.

Considerando las variables de sexo y de tipo de personal, los resultados de los índices de absentimiento desde 2010 por colectivo han sido los siguientes:

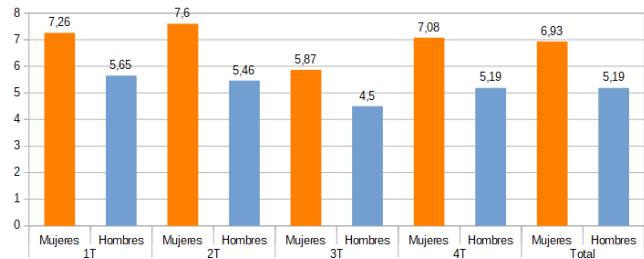
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personal Funcionario	5,34	5,2	4,44	3,77	4,09	4,33	4,56	5,32	5,7	6,29	6,58	6,17
Personal Laboral	6,7	6,42	4,71	4,21	4,65	6,08	6,92	5,93	6,17	9,51	9,74	10,18
Total	6,01	5,81	4,98	4,72	5,31	5,15	5,67	5,62	5,93	7,8	8,11	8,03

70. Índices de absentimiento por colectivo y sexo desde 2010

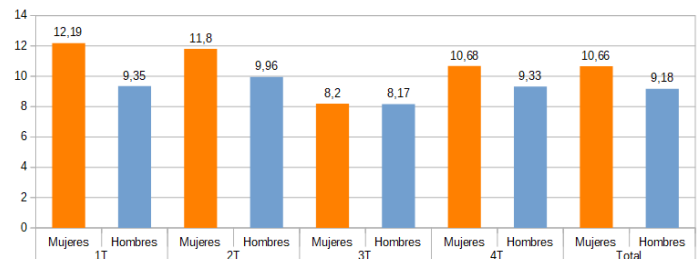
Tal como puede observarse tiene sentido ascendente desde 2010 y superior en el personal laboral que el personal funcionario. Si se analiza trimestralmente y por sexo en el último año 2021:



Índice de absentismo de personal funcionario en 2021 por Trimestre y Sexo - Sirhus DIC2021



Índice de absentismo de personal laboral en 2021 por Trimestre sexo - Sirhus DIC2021



	1T		2T		3T		4T		Total		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Personal Funcionario	7,26	5,65	7,6	5,46	5,87	4,5	7,08	5,19	6,93	5,19	6,17
Personal Laboral	12,19	9,35	11,8	9,96	8,2	8,17	10,68	9,33	10,66	9,18	10,18
Total	9,83	7,13	9,7	7,18	7,07	5,95	8,89	6,78	8,83	6,75	8,03

71. Absentismo por colectivo y sexo en 2021 por trimestre

La información obtenida de las diferencias de porcentajes del índice de absentismo, considerando la variable de sexo, nos muestra como en todo el año el índice de absentismo femenino ha sido superior al masculino con independencia del colectivo (6,93-5,19=1,74 puntos porcentuales superior a los hombres en el personal funcionario y 10,66-9,18=0,48 en el personal laboral), de manera que los datos de absentismo continúan la tónica observada de años anteriores, en los que se operaba un incremento del índice de absentismo de ambos colectivos, siendo mayor en el personal laboral independientemente del sexo. En ambos colectivos es mayor en las mujeres, si bien las mujeres funcionarias tienen un nivel de absentismo inferior en casi tres puntos porcentuales que los hombres laborales.

Estos resultados no revelan por sí mismos qué circunstancias puedan estar motivando tales diferencias, cuya naturaleza, compleja y ligada a otros factores subyacentes, parecen estar situadas más allá de circunstancias estrictamente laborales.

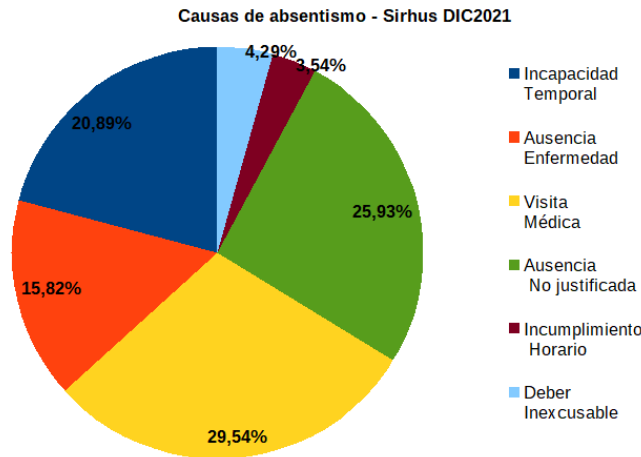
La grabación de Incapacidades temporales por parte de los centros directivos en el sistema de información se hace con bastante retraso, es por ello que los datos podrían no estar completos, lo cual podría incidir sobre el porcentaje de ausencias no justificadas.

En lo que se refiere a las causas de absentismo (el sistema no tiene la desagregación por sexo a este nivel), en el gráfico siguiente se observa, que el mayor porcentaje de ausencias relacionadas con la salud se debe a Visita médica (29,54%), Incapacidad temporal¹⁸ (20,89%) y Ausencia por Enfermedad (15,82%).

Por otro lado, el 25,93% son ausencias no justificadas¹⁹ (12,48% de personal funcionario y 13,45% de personal laboral), el 4,29% son Deber inexcusable y el 3,54% son por Incumplimiento horario.

18 Incapacidad Temporal o IT, es la situación en la que se encuentra una persona cuando está imposibilitada temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social, o de su seguro correspondiente.

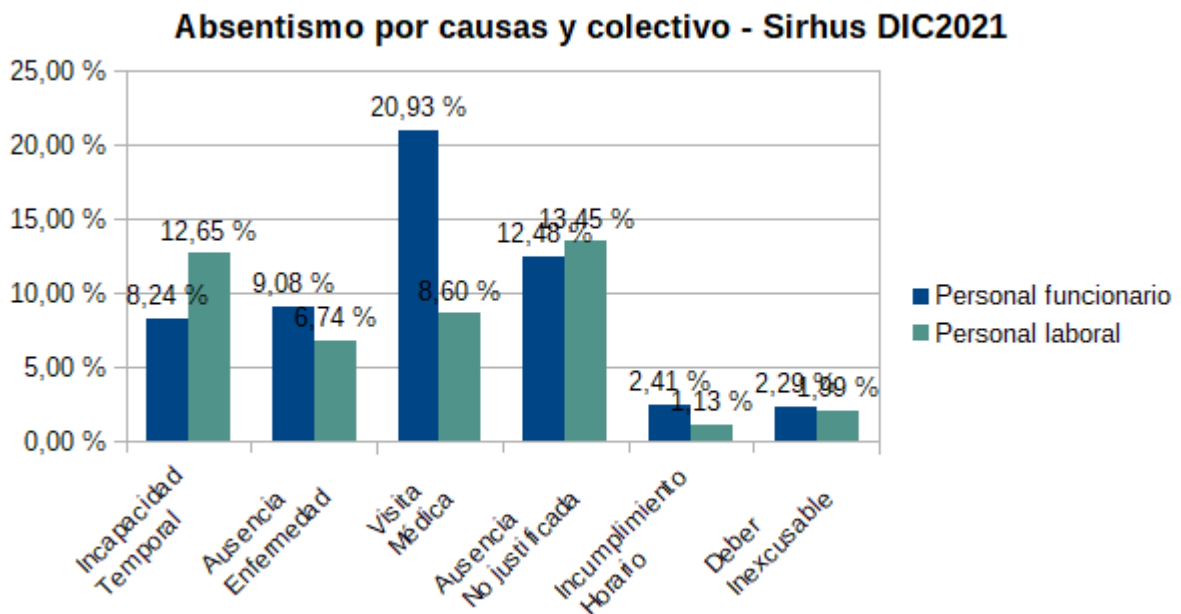
19 Este dato puede verse afectado por el retraso en la grabación de los partes de Incapacidad Temporal por parte de los Órganos Gestores.



	Incapacidad Temporal	Ausencia Enfermedad	Visita Médica	Ausencia No justificada	Incumplimiento Horario	Deber Inexcusable
Causas	26.511	20.071	37.483	32.906	4.497	5.438
% Total	20,89 %	15,82 %	29,54 %	25,93 %	3,54 %	4,29 %

72. Causas de absentismo

Y por causas y colectivos se puede observar (tal como se dijo antes, el sistema no tiene el desglose por sexo a este nivel):





	Incapacidad Temporal	Ausencia Enfermedad	Visita Médica	Ausencia No justificada	Incumplimiento Horario	Deber Inexcusable
Personal funcionario	10.457	11.522	26.567	15.840	3.060	2.908
% Total	8,24 %	9,08 %	20,93 %	12,48 %	2,41 %	2,29 %

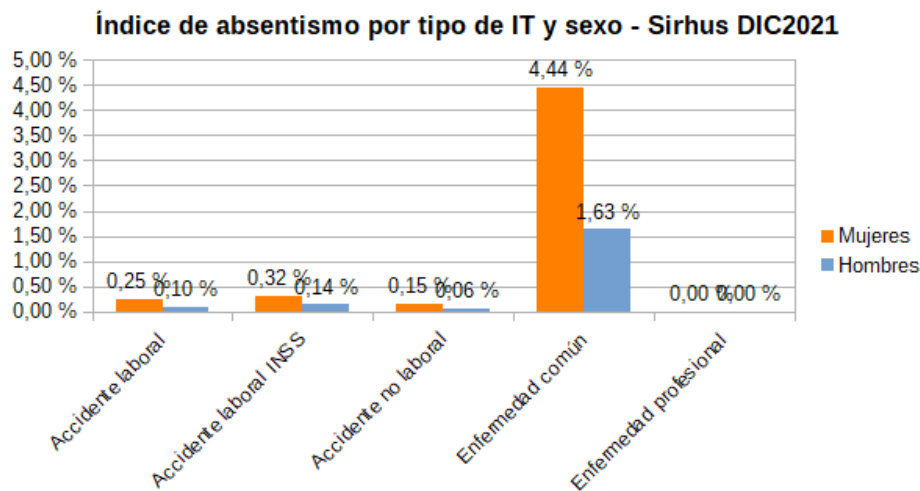
	Incapacidad Temporal	Ausencia Enfermedad	Visita Médica	Ausencia No justificada	Incumplimiento Horario	Deber Inexcusable
Personal laboral	16.054	8.549	10.916	17.066	1.437	2.530
% Total	12,65 %	6,74 %	8,60 %	13,45 %	1,13 %	1,99 %

73. Causas de absentismo por colectivo

Para la correcta interpretación de los datos es preciso saber que los porcentajes totales están desglosados por colectivos, es decir, la incapacidad temporal es del 20,89% correspondiendo un 8,24% a personal funcionario y un 12,65% al personal laboral.

Tal como se puede observar la principal causa de absentismo para el personal funcionario es la visita médica (20,93%) seguida de la Ausencia no justificada (12,48%). Para el personal laboral la causa principal es la Ausencia no justificada (13,45%) seguida de la Incapacidad temporal (12,65%).

Si se analizan los distintos tipos de Incapacidad temporal registrados en el sistema (teniendo en cuenta la posible falta de datos por el retraso en la grabación ya mencionado anteriormente), tal como se observa en la siguiente tabla:



Tipo de IT	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Accidente laboral	0,25 %	0,10 %	0,35 %	1,43
Accidente laboral INSS	0,32 %	0,14 %	0,46 %	1,39
Accidente no laboral	0,15 %	0,06 %	0,21 %	1,43
Enfermedad común	4,44 %	1,63 %	6,07 %	1,46
Enfermedad profesional	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-
Total	5,16 %	1,93 %	7,09 %	1,46

74. Índices de absentismo por tipo de Incapacidad Temporal registrado



La causa mayormente registrada es la Enfermedad común-6,07%, si bien con una alta representatividad femenina que se da de manera generalizada en todos los tipos de IT (4,44% mujeres frente a 1,63% hombres).

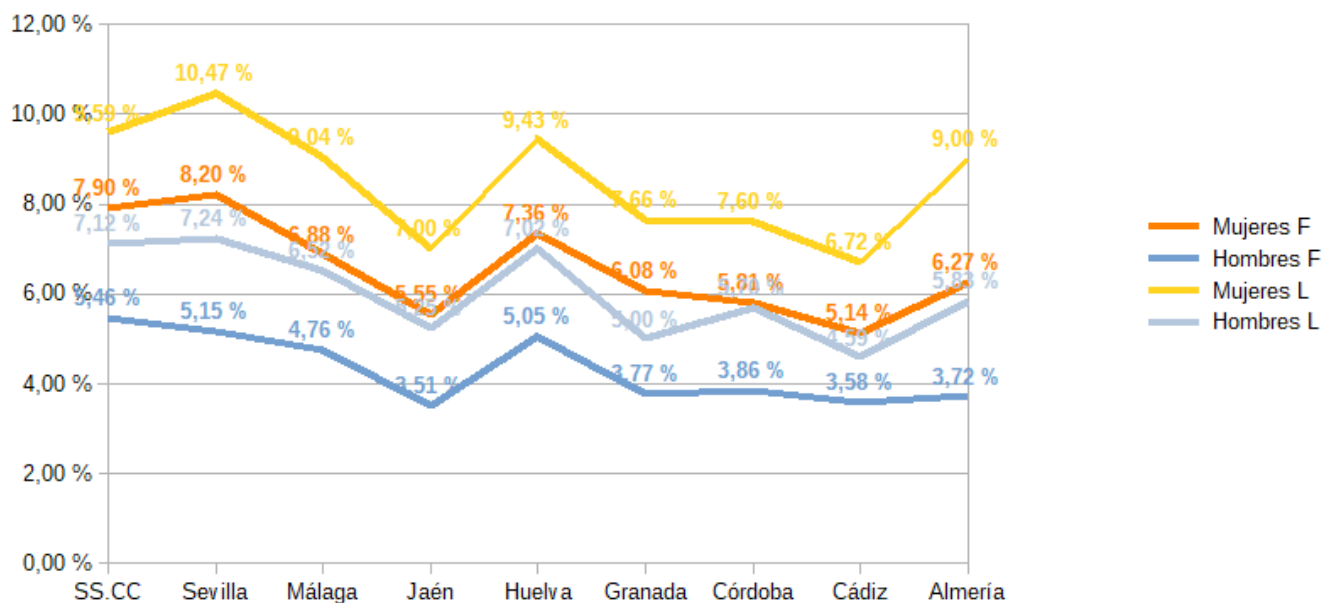
Le sigue a distancia el accidente laboral INSS-0,46% (que realmente significa baja por COVID)²⁵, el accidente laboral-0,35% y el accidente no laboral-0,21%.

La enfermedad profesional no tiene ningún registro.

Según los cálculos realizados, la duración media de los procesos de IT ha sido de 51 días.

Si se analiza por según la relación jurídica, la distribución territorial en provincias y SSCC tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Índices de absentismo por relación jurídica, distribución territorial y sexo - Sirhus DIC2021



	Funcionarios			Laborales			Total
	Mujeres	Hombres	IPRHM _F	Mujeres	Hombres	IPRHM _L	
SS.CC	7,90 %	5,46 %	1,18	9,59 %	7,12 %	1,15	7,07 %
Sevilla	8,20 %	5,15 %	1,23	10,47 %	7,24 %	1,18	8,51 %
Málaga	6,88 %	4,76 %	1,18	9,04 %	6,52 %	1,16	7,11 %
Jaén	5,55 %	3,51 %	1,23	7,00 %	5,25 %	1,14	5,55 %
Huelva	7,36 %	5,05 %	1,19	9,43 %	7,02 %	1,15	7,23 %
Granada	6,08 %	3,77 %	1,24	7,66 %	5,00 %	1,21	5,94 %
Córdoba	5,81 %	3,86 %	1,20	7,60 %	5,70 %	1,14	6,02 %
Cádiz	5,14 %	3,58 %	1,18	6,72 %	4,59 %	1,19	5,18 %
Almería	6,27 %	3,72 %	1,25	9,00 %	5,83 %	1,21	6,77 %

75. Índices de absentismo por relación jurídica, distribución territorial y sexo

Se reiteran las conclusiones obtenidas hasta el momento. El mayor índice de absentismo se da en la provincia de Sevilla, seguida de Granada. El menor nivel en Cádiz y Jaén.

La mayor feminización del absentismo se da en la provincia de Almería desde el punto de vista del colectivo de personal funcionario, seguida de Granada, Jaén y Sevilla. Para el colectivo laboral la mayor feminización se da en Granada y Almería

4.14. Movilidad por salud laboral

En cuanto a la movilidad por salud laboral o rehabilitación del personal hemos analizado los datos desde 2017 a 2021, la fuente de los datos ha sido la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública recopilados a fecha de junio de 2022.

Tal como puede apreciarse en las siguientes tablas, en cuanto al número de solicitudes concedidas:

Subgrupo	2017									2018								
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	6	66,7%	3	33,3%	9	23,7%	1,33	18,75 %	50,00 %	8	47,06 %	9	52,94 %	17	38,64 %	0,94	34,78 %	42,86 %
A2	3	75,0%	1	25,0%	4	10,5%	1,50	9,38 %	16,67 %	3	42,86 %	4	57,14 %	7	15,91 %	0,86	13,04 %	19,05 %
C1	17	89,5%	2	10,5%	19	50,0%	1,79	53,13 %	33,33 %	8	61,54 %	5	38,46 %	13	29,55 %	1,23	34,78 %	23,81 %
C2	6	100,0%	0	0,0%	6	15,8%	2,00	18,75 %	0,00 %	4	57,14 %	3	42,86 %	7	15,91 %	1,14	17,39 %	14,29 %
TOTAL	32	84,2%	6	15,8%	38	100,0%	1,68	100,00 %	100,00 %	23	52,27 %	21	47,73 %	44	100,00 %	1,05	100,00 %	100,00 %

2019									2020								
Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
11	57,89 %	8	42,11 %	19	29,69 %	1,16	24,44 %	42,11 %	6	50,00 %	6	50,00 %	12	30,00 %	1,00	21,43 %	50,00 %
9	100,00 %	0	0,00 %	9	14,06 %	2,00	20,00 %	0,00 %	5	62,50 %	3	25,00 %	8	20,00 %	1,25	17,86 %	25,00 %
19	70,37 %	8	29,63 %	27	42,19 %	1,41	42,22 %	42,11 %	15	83,33 %	3	25,00 %	18	45,00 %	1,67	53,57 %	25,00 %
6	66,67 %	3	33,33 %	9	14,06 %	1,33	13,33 %	15,79 %	2	100,00 %	0	0,00 %	2	5,00 %	2,00	7,14 %	0,00 %
45	70,31 %	19	29,69 %	64	100,00 %	1,41	100,00 %	100,00 %	28	70,00 %	12	100,00 %	40	100,00 %	1,40	100,00 %	100,00 %

2021									ENE-MAY 2022								
Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
7	58,33 %	5	41,67 %	12	33,33 %	1,17	29,17 %	41,67 %	5	71,43 %	2	28,57 %	7	50,00 %	1,43	50,00 %	50,00 %
6	66,67 %	3	33,33 %	9	25,00 %	1,33	25,00 %	25,00 %	1	50,00 %	1	50,00 %	2	14,29 %	1,00	10,00 %	25,00 %
9	75,00 %	3	25,00 %	12	33,33 %	1,50	37,50 %	25,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	2	14,29 %	2,00	20,00 %	0,00 %
2	66,67 %	1	33,33 %	3	8,33 %	1,33	8,33 %	8,33 %	2	66,67 %	1	33,33 %	3	21,43 %	1,33	20,00 %	25,00 %
24	66,67 %	12	33,33 %	36	100,00 %	1,33	100,00 %	100,00 %	10	71,43 %	4	28,57 %	14	100,00 %	1,43	100,00 %	100,00 %

Grupo	2017									2018								
	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
I	1	100,0%	0	0,0%	1	0,7%	2,00	0,70 %	0,00 %	0	0,00 %	1	100,00 %	1	0,66 %	0,00	0,00 %	5,88 %
II	2	50,0%	2	50,0%	4	2,6%	1,00	1,40 %	20,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	2	1,32 %	2,00	1,49 %	0,00 %
III	4	80,0%	1	20,0%	5	3,3%	1,60	2,80 %	10,00 %	3	75,00 %	1	25,00 %	4	2,65 %	1,50	2,24 %	5,88 %
IV	6	75,0%	2	25,0%	8	5,2%	1,50	4,20 %	20,00 %	8	100,00 %	0	0,00 %	8	5,30 %	2,00	5,97 %	0,00 %
V	130	96,3%	5	3,7%	135	88,2%	1,93	90,91 %	50,00 %	121	88,97 %	15	11,03 %	136	90,07 %	1,78	90,30 %	88,24 %
TOTAL	143	93,5%	10	6,5%	153	100,0%	1,87	100,00 %	100,00 %	134	88,74 %	17	11,26 %	151	100,00 %	1,77	100,00 %	100,00 %

2019									2020								
Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
1	50,00 %	1	50,00 %	2	1,71 %	1,00	1,02 %	5,26 %	5	100,00 %	0	0,00 %	5	4,31 %	2,00	5,05 %	0,00 %
0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	3	2,59 %	2,00	3,03 %	0,00 %
9	64,29 %	5	35,71 %	14	11,97 %	1,29	9,18 %	26,32 %	14	77,78 %	4	22,22 %	18	15,52 %	1,56	14,14 %	23,53 %
2	66,67 %	1	33,33 %	3	2,56 %	1,33	2,04 %	5,26 %	3	50,00 %	3	50,00 %	6	5,17 %	1,00	3,03 %	17,65 %
86	87,76 %	12	12,24 %	98	83,76 %	1,76	87,76 %	63,16 %	74	88,10 %	10	11,90 %	84	72,41 %	1,76	74,75 %	58,82 %
98	83,76 %	19	16,24 %	117	100,00 %	1,68	100,00 %	100,00 %	99	85,34 %	17	14,66 %	116	100,00 %	1,71	100,00 %	100,00 %

2021									ENE-MAY 2022								
Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00 %	2	66,67 %	1	33,33 %	3	4,11 %	1,33	3,33 %	7,69 %
7	100,00 %	0	0,00 %	7	4,76 %	2,00	5,38 %	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %	3	4,11 %	2,00	5,00 %	0,00 %
17	89,47 %	2	10,53 %	19	12,93 %	1,79	13,08 %	11,76 %	8	72,73 %	3	27,27 %	11	15,07 %	1,45	13,33 %	23,08 %
9	90,00 %	1	10,00 %	10	6,80 %	1,80	6,92 %	5,88 %	3	75,00 %	1	25,00 %	4	5,48 %	1,50	5,00 %	7,69 %
97	87,39 %	14	12,61 %	111	75,51 %	1,75	74,62 %	82,35 %	44	84,62 %	8	15,38 %	52	71,23 %	1,69	73,33 %	61,54 %
130	88,44 %	17	11,56 %	147	100,00 %	1,77	100,00 %	100,00 %	60	82,19 %	13	17,81 %	73	100,00 %	1,64	100,00 %	100,00 %

76. Movilidad por salud laboral desde 2017

Para el personal funcionario se puede concluir que:

- 2017: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Subgrupo (IPRHM=1,68). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Subgrupo C1 (ICM=53,13%) y los hombres del A1 (ICH=50%).
- 2018: Prácticamente hubo paridad en las solicitudes de movilidad por salud laboral (IPRHM=1,05). Si se analizan por grupos las solicitudes concedidas a mujeres de los Subgrupos C1 y C2 están ligeramente



feminizadas pero dentro del equilibrio normativo ($1 < IPRHM < 1,20$). Las solicitudes concedidas a hombres de los Subgrupos A1 y A2 están ligeramente masculinizadas pero dentro del equilibrio normativo ($0,80 < IPRHM < 1$). Principalmente la solicitaron las mujeres de los Subgrupos A1 (ICM=34,78%) y C1 (ICM=34,78%) y los hombres del Subgrupo A1 (ICH=42,86%).

- 2019: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Subgrupo (IPRHM=1,41). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Subgrupo C1 (ICM=42,22%) y los hombres del A1 (ICH=42,11%) y C1 (ICH=42,11%).
- 2020: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Subgrupo (IPRHM=1,40). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Subgrupo C1 (ICM=53,57%) y los hombres del A1 (ICH=50%).
- 2021: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Subgrupo (IPRHM=1,33). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Subgrupo C1 (ICM=37,50%) y los hombres del A1 (ICH=41,67%).

Para el personal laboral se puede concluir que:

- 2017: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Grupo (IPRHM=1,87) a excepción de las personas del Grupo donde hubo paridad (IPRHM=1). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Grupo V (ICM=90,91%) y los hombres también del Grupo V (ICH=50%).
- 2018: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Grupo (IPRHM=1,77). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Grupo V (ICM=90,91%) y los hombres también del Grupo V (ICH=88,24%).
- 2019: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Grupo (IPRHM=1,68). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Grupo V (ICM=87,76%) y los hombres también del Grupo V (ICH=63,16%). En el Grupo I hubo paridad, si bien fue poco representativo ya que supusieron el 1,71% de las solicitudes concedidas.
- 2020: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Grupo (IPRHM=1,71). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Grupo V (ICM=74,75%) y los hombres también del Grupo V (ICH=58,82%). En el Grupo IV hubo paridad, y en los Grupos I y II todas las solicitudes concedidas fueron de mujeres (IPRHM=2).
- 2021: Las mujeres hicieron uso de movilidad por salud laboral en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla con independencia del Grupo (IPRHM=1,77). Fundamentalmente la solicitaron las mujeres del Grupo V (ICM=74,62%) y los hombres también del Grupo V (ICH=82,35%). En el Grupo II todas las solicitudes concedidas fueron de mujeres (IPRHM=2).

4.15. Seguridad y Salud Laboral / Comités de Seguridad y Salud

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece el marco jurídico general en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo por objeto promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y prevé, junto al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la posibilidad de que las Administraciones Públicas regulen su propia organización en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta previsión se encuentra articulada para la Administración de la Junta de Andalucía en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, que dispone que la estructura preventiva se debe definir en los respectivos planes de prevención de riesgos laborales cuya elaboración, implantación, control, revisión y actualización, corresponde a la persona titular del órgano directivo central competente en materia de personal en cada Consejería, agencia administrativa y de régimen especial y cuya aprobación corresponde a las persona titular de cada Consejería.

Esta estructura preventiva, se encuentra configurada por las unidades de prevención que se crearon en los servicios centrales y periféricos de cada Consejería, agencia administrativa y de régimen especial, y que realizan las funciones de carácter técnico y gestión preventiva especializada, atribuidas a los servicios de prevención, dispuestas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en el artículo 4.8 del citado decreto.

Asimismo, el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, establece que los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, adscritos a las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, son los órganos propios, de ámbito provincial, de la estructura preventiva de la Administración de la Junta de Andalucía, configurándose como centros de actuación directa en materia de vigilancia de la salud, y de asesoramiento especializado, de apoyo y referencia de los servicios de prevención internos de las Consejerías, agencias administrativas y de régimen especial, entre cuyas actuaciones se encuentran los reconocimientos médicos, la promoción de la salud o la vigilancia colectiva de la salud del personal empleado.

Por su parte, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, se debe elaborar anualmente por los servicios de prevención, en este caso, por las unidades de prevención, y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, así como de los Comités de Seguridad y Salud, una memoria y programación anual de las actividades preventivas referidas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en el artículo 4.8 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

A tal efecto se aprobó por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral el Criterio Técnico 1/2021 para la elaboración de la memoria y programación anual de actividades preventivas de las unidades de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, como instrumento de coordinación de los aspectos técnicos en materia de seguridad y salud laboral, el cual incluye la desagregación por sexo de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención.

Igualmente, la Dirección General de Trabajo y Seguridad y Salud Laboral elabora anualmente una memoria de Actividades de Seguridad y Salud Laboral en Andalucía²⁰.

Estas memorias anuales incluyen las actividades que realizan los Centros de Prevención de Riesgos Laborales e incorporan un epígrafe relativo a las actuaciones de vigilancia de la salud de la Administración de la Junta de Andalucía, con información desagregada por sexo.

Tras la consulta de los datos del año 2021, consta que se ha realizado reconocimiento médico a un total de 8.662 personas trabajadoras en la Administración²¹ de la Junta de Andalucía, un 145% más que el año pasado en periodo de pandemia, si bien inferior a años anteriores a la misma de los que 3.797 fueron hombres (el 43,84%) y 4.865 fueron mujeres (el 56,16%).

Asimismo y, en relación con la información solicitada por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral a los órganos directivos centrales competentes, en materia de personal, referida a las actuaciones de las unidades de prevención durante 2021, en virtud de lo dispuesto en el referido Criterio Técnico 1/2021, cabe

²⁰ La memoria de 2021 puede consultarse en: www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Memoria_Seg_SaludLaboral_2021.pdf

²¹ Datos de todo el personal al servicio de la misma incluyendo la Administración General, la Administración Educativa y la de Justicia.



destacar la siguiente información, que en algunos casos no aparece completamente desagregada por sexo, estos datos,²² además, se recaban de forma manual:

- Número de evaluaciones de riesgos completas en centros de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía: 124
- Número de personal empleado público al que ha afectado dichas evaluaciones: 4.078 (1.656 mujeres que suponen el 44,6% y 1.582 hombres que suponen el 38,8%, 840 sin desagregar, son un 20,6%).
- Número de evaluaciones de puestos de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía: 4.542 (1.933 mujeres – 42,6% y 1.769 hombres 38,9% , sin desagregar 840 – 18,5%)
- Número de planes de emergencia elaborados en la Administración de la Junta de Andalucía: 78
- Número de planes de emergencia revisados en la Administración de la Junta de Andalucía: 36
- Número de simulacros realizados en la Administración de la Junta de Andalucía: 47
- Número de personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía que han recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales: 3.310 (1.790 mujeres – 54%, 1.520 hombres – 46%)
- Número de personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía que han recibido información en materia de prevención de riesgos laborales: 9.426 (5.434 mujeres – 57,6%, 3.992 hombres – 42,4%)
- Número de investigaciones de accidentes laborales: 150 (92 mujeres – 61,3%, 55 hombres – 36,7%, sin desagregar 3 - 2%)
- Número de centros de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía en los que se han efectuado la evaluación de riesgos psicosociales: 61
- Número de personas afectadas por dichas evaluaciones: 1.755 (532 mujeres – 30,3%, 354 hombres – 20,2%, sin desagregar 869 – 49,5%)

En cuanto a los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales.

Cada Comité estará constituido por los delegados y las delegadas de prevención que resulten designados por y entre los representantes del personal en el ámbito correspondiente y con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la representación designada por la Administración en número igual al de los delegados y las delegadas de prevención, de conformidad con lo previsto en el artículo 38.2 de la citada Ley.

Las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud son las reconocidas a estos órganos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. No obstante, podrán tener competencias adicionales que se recojan en otras normas o que les sean asignadas por los acuerdos sectoriales de desarrollo y, en todo caso, aquellas que como consecuencia de sus funciones de coordinación, les encomienden la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales o el respectivo comité sectorial de seguridad y salud.

Las competencias de estos Comités, previstas en la Ley son las siguientes:

²² La información se regula en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y es relativa a riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras, las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos o cómo deben actuar ante situaciones de emergencia.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Administración de la Junta de Andalucía. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Administración de la Junta de Andalucía la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Aquellas otras competencias que les conceda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de sus competencias, los Comités de Seguridad y Salud están facultados para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

La composición de los Comités de Seguridad y Salud es la que se refleja en las siguientes tablas²³:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Total	54	36,7 %	93	63,3 %	147	0,73

77. Comités de Seguridad y Salud por sexo

- Los comités están formados por 63,3% hombres y 36,7% mujeres. De manera global están masculinizados (IPRHM=0,73<0,80).

Si se analizan por provincias, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	ICM	ICH
Almería	3	21,4 %	11	78,6 %	0,43	5,56 %	11,83 %
Cádiz	7	41,2 %	10	58,8 %	0,82	12,96 %	10,75 %
Córdoba	8	50,0 %	8	50,0 %	1,00	14,81 %	8,60 %
Granada	4	25,0 %	12	75,0 %	0,50	7,41 %	12,90 %
Huelva	7	36,8 %	12	63,2 %	0,74	12,96 %	12,90 %
Jaén	8	50,0 %	8	50,0 %	1,00	14,81 %	8,60 %
Málaga	6	37,5 %	10	62,5 %	0,75	11,11 %	10,75 %
Sevilla	4	23,5 %	13	76,5 %	0,47	7,41 %	13,98 %
SSCC	7	43,8 %	9	56,3 %	0,88	12,96 %	9,68 %
Total	54	36,7 %	93	63,3 %	0,73	100,00 %	100,00 %

78. Comités de Seguridad y Salud por provincia y sexo

23 Datos no automatizados proporcionados por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública a fecha de mayo de 2022.

- Las provincias más masculinizadas son Almería, Sevilla, Granada, Huelva y Málaga.
- En Córdoba y Jaén hay paridad.
- Los Servicios Centrales y Cádiz están masculinizadas, si bien dentro del equilibrio representativo.
- Por categorías las mujeres se concentran principalmente en Jaén y Córdoba (ICM=14,81) y los hombres en Sevilla (ICH=13,98).

Si se analizan por organización, se puede concluir que:

Comité de Seg.y Salud	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
ADMINISTRACIÓN	32	42,11 %	44	57,89 %	76	51,70 %	0,84	59,26 %	47,31 %
UGT	6	27,27 %	16	72,73 %	22	14,97 %	0,55	11,11 %	17,20 %
CCOO	7	35,00 %	13	65,00 %	20	13,61 %	0,70	12,96 %	13,98 %
CSIF	5	27,78 %	13	72,22 %	18	12,24 %	0,56	9,26 %	13,98 %
USTEA	2	33,33 %	4	66,67 %	6	4,08 %	0,67	3,70 %	4,30 %
SAF	2	40,00 %	3	60,00 %	5	3,40 %	0,80	3,70 %	3,23 %
ISA	0		0		0	0,00 %			
USO	0		0		0	0,00 %			
	54	36,73 %	93	63,27 %	147	100,00 %	0,73	100,00 %	100,00 %

79. Comités de Seguridad y Salud por sexo

- El 51,70% de las personas pertenecientes a los Comités de Seguridad y Salud pertenecen a la Administración. El resto pertenecen a UGT el 14,97%, CCOO el 13,61%, CSIF el 12,24%, USTEA el 4,08% y SAF el 3,40%. ISA y USO no tienen representación.
- Todos los Comités de manera individual están masculinizados (IPRHM<0,80), los más masculinizados son UGT y CSIF.
- La Administración y SAF están masculinizados dentro del equilibrio normativo (IPRHM 0,84 y 0,80 respectivamente).

4.16. Temporalidad en el empleo

La tasa de temporalidad en el último trimestre de 2021²⁴ según la encuesta de población activa ha sido de 25,38 en España, por sexos del 27,78 para las mujeres y del 23,12 para los hombres. En Andalucía ha sido casi 10 puntos porcentuales más alta situándose en 34,14 y existiendo también diferencias significativas en cuanto al sexo, siendo para mujeres del 36,16 y para hombres de 32,42.

Se considera empleo temporal en la Junta de Andalucía el realizado por el personal funcionario interino (2.438 efectivos) y por el personal laboral temporal (5.840 efectivos), sin tener en cuenta las sustituciones²⁵ ni el personal laboral indefinido no fijo, lo que asciende a un total de 8.278 personas y representa un **20,7% de temporalidad en el empleo**²⁶. Actualmente se están realizando procesos de estabilización del empleo temporal con el objeto de reducir esta tasa por debajo del 8%. Por sexo la tasa asciende al 24,5% para las mujeres y al 14,3% los hombres, existiendo un sesgo de 10,2 puntos porcentuales por este concepto.

24 Fuente Instituto Estadística y cartografía de Andalucía (en adelante IECA), incluye empleo público y privado: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0421.pdf>

25 Con el personal sustituto se hace referencia al personal que sustituye al titular de un puesto de trabajo, en supuestos legalmente tasados. No se trata por tanto de una temporalidad que dependa de las Ofertas de Empleo Público o de los procesos ordinarios de provisión de puestos de trabajo. El personal funcionario no se sustituye. Se sustituye el personal laboral.

26 En la actualidad se están desarrollando procesos selectivos de estabilización con el objeto de disminuir esta temporalidad. Es un dato altamente variable.

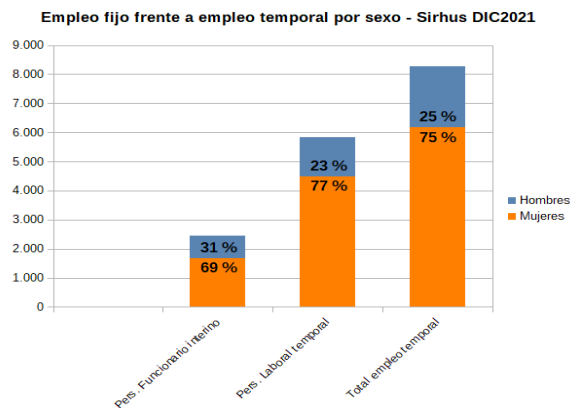


El empleo fijo en la Administración General asciende a 31.620 efectivos. El 60,3% son mujeres frente al 39,7% que son hombres.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM	ICM	ICH
Empleo fijo	19.052	60,3%	12.568	39,7%	31.620	1,21		
Pers. Funcionario interino	1.683	69,0%	755	31,0%	2.438	1,38	27,23 %	36,00 %
Pers. Laboral temporal	4.498	77,0%	1.342	23,0%	5.840	1,54	72,77 %	64,00 %
Total empleo temporal	6.181	74,7%	2.097	25,3%	8.278	1,49		
	24,5%		14,3%			20,7%	Temporalidad	

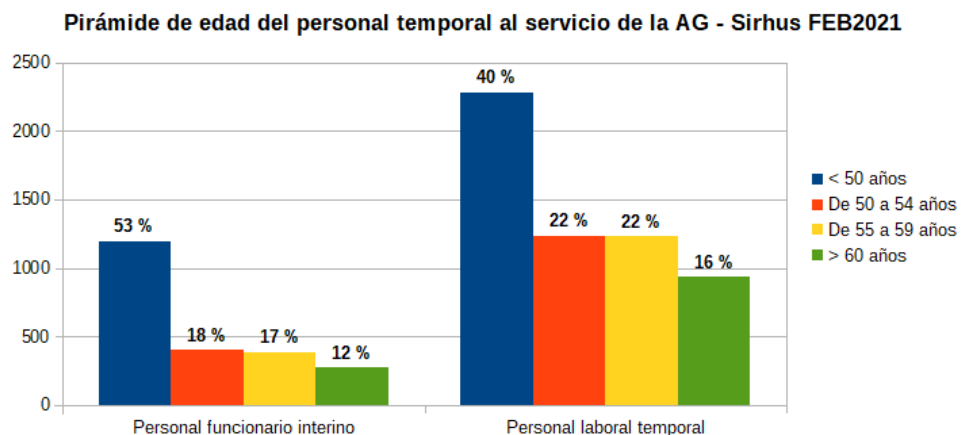
80. Temporalidad en el empleo

Tal como puede apreciarse en la tabla anterior la temporalidad está feminizada, por encima del equilibrio representativo (IPRHM= 1,49), ya que el 74,7% de personas que desarrollan un trabajo temporal son mujeres. Esta feminización es más acusada en el personal laboral temporal (IPRHM=1,54) donde el 77% son mujeres. También se da feminización en el personal funcionario interino si bien es algo inferior (IPRHM=1,38), el 69% son mujeres.



81. Feminización del empleo temporal

El análisis por edades de este colectivo nos muestra que el 47% del personal funcionario interino y el 60% del personal laboral temporal supera los 50 años de edad (sigue la tendencia del personal en general).



82. Personal temporal por tramos de edad

Asimismo, si se analiza por niveles del puesto de trabajo ocupado en el colectivo de personal funcionario interino, **la sobrerrepresentación femenina disminuye conforme aumenta el nivel de su puesto de trabajo**, concentrándose un número importante de mujeres entre los niveles 14 al 18, puestos de trabajo desempeñados por los Subgrupos A2 , C1 y C2, principalmente en estos dos últimos.

Nivel	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres	%Total
14	441	160	601	73%	27%	26%
15	466	215	681	68%	32%	30%
16	6	66	72	8%	92%	3%
18	403	124	527	76%	24%	23%
19	1	0	1	100%	0%	0%
20	1	4	5	20%	80%	0%
22	250	152	402	62%	38%	17%
23	12	2	14	86%	14%	1%
25	2	2	4	50%	50%	0%
Total	1.582	725	2.307	69%	31%	

83. Personal funcionario interino por nivel del puesto ocupado y sexo

En cuanto al personal laboral temporal destaca la **existencia de categorías de profesiones altamente feminizadas** tales como Personal de limpieza y alojamiento que supone un 25,51% del total y está desempeñada por un 92,79% de mujeres frente a 7,12% de hombres.

Las siguientes categorías profesionales más representativas son:

- Personal de Servicios Generales con un 13,59% (68,95% mujeres frente a 31,05% hombres).
- Personal Técnico Superior en Educación Infantil con un 7,75% (99,13% mujeres frente a 0,72% hombres).
- Monitores/as escolares con un 6,01% de representatividad (89,37% mujeres frente a 11,38% hombres).

Por otra parte, cabe mencionar que **la mitad del colectivo de personal laboral temporal lleva más de tres años** (son 4.259 personas, de las que 3.253 son mujeres, lo que supone el 76,38% y 1.006 son hombres, el 23,62%), están principalmente en las categorías profesionales de Personal de Limpieza y Alojamiento (28,34%) y Personal de Servicios Generales (10,97%).

4.17. Formación

El IAAP, tiene entre sus fines la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, según se establece en el Decreto 277/2009, de 16 de junio, por el que se aprueban sus Estatutos.

En el ejercicio de sus funciones, con carácter anual se elabora y aprueba un Plan anual de Formación, con el que pretende dar respuesta a las necesidades formativas detectadas en la organización y cuya finalidad es colaborar en el desarrollo profesional del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Pública, así como contribuir a la transformación digital y a la mejora en la calidad de los servicios prestados, a través de una variedad de recursos formativos que contribuyan al aprendizaje permanente de las personas y de la organización. En el año siguiente al del plan se realiza una Memoria Anual donde se recogen los indicadores de ejecución de las actividades planificadas y se realiza una evaluación de resultados.

Dependiendo del tipo de formación, se establecen unos criterios selectivos, que tienen en cuenta la detección de necesidades formativas realizada por los distintos centros directivos en el proceso de detección y planificación de la formación. El sistema de acceso es voluntario o puede ser a instancias de la persona superior jerárquica, que debe autorizar la asistencia a la formación. Esto es así en un 60% de las acciones formativas del Plan de Formación del IAAP. No existe seguimiento de la transferencia de la formación al puesto de trabajo.

El Sistema de Gestión de la Formación, diseñado en el IAAP, es anterior al año 2002 y almacena indicadores de gestión. En cambio, no ayuda a la toma de decisiones, ni tiene herramientas de planificación estratégica, ni interacciona con el Sistema de Información de Recursos Humanos, lo que impide la posibilidad de detectar qué personas no se forman para poder elaborar estrategias adecuadas a los distintos perfiles y para, en su caso, motivarlas a formarse. Por otro lado es difícil hacer seguimiento de si las personas que se forman son las destinatarias idóneas de la formación y la transfieren a su puesto de trabajo. Como resultado del Plan Estratégico de Recursos Humanos 2023-2030 se estableció, entre otras, una medida específica para la elaboración de un nuevo sistema único de gestión de los recursos humanos y la formación con herramientas de ayuda a la toma de decisiones.

Uno de los objetivos establecidos en el plan de formación de 2021²⁷ fue el de “Profundizar en la incorporación del enfoque de género y la prevención de la violencia contra la mujer” indicando que además de consolidar el uso de la “Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP”, procede continuar desplegando otras actuaciones que vayan encaminadas a lograr una mayor representación de las mujeres como formadoras y autoras de materiales didácticos, incorporando actuaciones que minimicen la brecha de género.

La fuente de todos los datos analizados en este epígrafe es la Memoria Anual de actuaciones del IAAP de 2021²⁸. Se ha formado a un total de 29.171 personas distintas, lo cual supone el 71,64% de la plantilla. Un 28,36% de la plantilla no ha realizado ninguna actividad formativa del IAAP.

En consecuencia, si se analiza la formación por programas y sexo, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Dirección pública	493	50,98 %	474	49,02 %	967	1,02
Desarrollo profesional. Formación general	83.356	73,43 %	30.154	26,57 %	113.510	1,47
Desarrollo profesional. Formación Perfeccionamiento horizontal	2.732	61,85 %	1.685	38,15 %	4.417	1,24
Desarrollo profesional. Formación Perfeccionamiento sectorial	1.286	73,91 %	454	26,09 %	1.740	1,48
Desarrollo profesional. Formación perfeccionamiento interadministrativo	1.999	79,70 %	509	20,30 %	2.508	1,59
Desarrollo profesional. Jornadas	352	63,20 %	205	36,80 %	557	1,26
Postgrado	12	50,00 %	12	50,00 %	24	1,00
Innovación docente	71	63,96 %	40	36,04 %	111	1,28
Formación externa y homologación	3.985	60,98 %	2.550	39,02 %	6.535	1,22
	94.286	72,32 %	36.083	27,68 %	130.369	1,45

84. Formación por programas y sexo (memoria IAAP 2021)

Se desprende que:

- De manera general las mujeres se forman mucho más que los hombres por encima de su proporción en la plantilla (IPRHM=1,45).
- Se exceptúan los programas de Dirección Pública y el de Postgrado en los que se puede decir que existe paridad.
- El porcentaje de mujeres formadas en Dirección Pública es, por primera vez, ligeramente superior al de hombres situándose en el 50,98%. Esto es un dato de gran interés si tenemos en cuenta que el porcentaje de mujeres en puestos directivos o predirectivos no llega al 40%. Si bien es cierto que está por debajo de la representación general de las mujeres en la Junta de Andalucía que está en torno al 63,5%.

27 Se puede consultar el Plan de Formación del IAAP correspondiente a 2021 en: http://www.iaap.junta-andalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/formacion/plan_formacion_2021.pdf

28 Datos proporcionados por el IAAP en 2022 procedentes de la memoria anual de 2021, consultable en: <http://www.iaap.junta-andalucia.es/institutodeadministracionpublica/servlet/download?up=163339>

- La mayor parte de la formación ha sido online (de las 130.369 matriculaciones realizadas, 113.510 han sido en los programas de formación general que es toda online y representa el 87% de la formación impartida). Esta formación ha sido realizada principalmente por mujeres por encima de su representación en la plantilla (IPRHM=1,47). Las mujeres han alcanzado el 72,32% de las personas participantes. La prevalencia femenina se ha mantenido en la última década.

Por la gran cantidad de temáticas que abarca la formación general online hemos desglosado la información tal como aparece en la siguiente tabla:

Área temática	Participantes	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Idiomas	634	402	63,41 %	232	36,59 %	634	0,56 %	1,27	0,48 %	0,77 %
Tecnología	45.336	33.422	73,72 %	11.914	26,28 %	45336	39,94 %	1,47	40,10 %	39,51 %
Régimen jurídico	17.992	13.090	72,75 %	4.902	27,25 %	17992	15,85 %	1,46	15,70 %	16,26 %
Gestión de personas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestión económica	2.964	2.096	70,72 %	868	29,28 %	2964	2,61 %	1,41	2,51 %	2,88 %
Acción exterior	2.527	1.896	75,03 %	631	24,97 %	2527	2,23 %	1,50	2,27 %	2,09 %
Cultura	750	473	63,07 %	277	36,93 %	750	0,66 %	1,26	0,57 %	0,92 %
Comunicación social	2.973	2.201	74,03 %	772	25,97 %	2973	2,62 %	1,48	2,64 %	2,56 %
Gestión organización	40.334	29.776	73,82 %	10.558	26,18 %	40334	35,53 %	1,48	35,72 %	35,01 %
	113.510	83.356	73,43 %	30.154	26,57 %	113510	100,00 %	1,47	100,00 %	100,00 %

85. Formación general online (memoria IAAP 2021)

Como se puede observar todas las áreas formativas están muy feminizadas, por encima de su representación en la plantilla (IPRHM>1,27). Sólo idiomas y Cultura están acordes con su porcentaje (IPRHM = 1,27 y 1,26 respectivamente).

En función de los índices de concentración las personas se concentran en las temáticas Tecnología (esta característica engloba todas las acciones formativas de capacitación digital) y Gestión de la organización independientemente del sexo.

El porcentaje de mujeres formadoras sobre el total de personas formadoras ha sido del 49,5%. Valor que se ha ido incrementando con respecto a 2020 que fue del 46,4% y a 2019 que fue del 44%. Este número se ha ido equilibrando desde 2017, en el que los tutores representaban el 64,13%.

El porcentaje de mujeres que elaboran materiales didácticos sobre el total de personas autoras ha sido del 41% (22 mujeres y 31 hombres).

La tasa media de satisfacción sobre la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas obtenido en el cuestionario de satisfacción de las mismas ha sido del 85,12%.

Adicionalmente y por su relevancia, en el sentido de que han formado parte de objetivos estratégicos del plan anual del 2021 o bien por su temática, hemos extraídos las siguientes áreas formativas y las personas participantes en las mismas desagregadas por sexo:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Competencias digitales	37.400	73,40 %	13.555	26,60 %	50.955	1,47
ODS y Agenda 2030	2.551	80,12 %	633	19,88 %	3.184	1,60
Liderazgo	493	50,98 %	474	49,02 %	967	1,02
Género	4.175	77,02 %	1.246	22,98 %	5.421	1,54
Violencia de género	2.018	78,25 %	561	21,75 %	2.579	1,56
Evaluación de políticas públicas	1.503	58,67 %	1.059	41,33 %	2.562	1,17

86. Formación por temáticas relevantes y sexo (Memoria IAAP 2021)

Tal como puede apreciarse en la tabla anterior todas las áreas están feminizadas por encima de la representación de las mujeres en la plantilla (IPRHM>1,27). Sólo existe paridad con ligera tendencia a la feminización en las

acciones de liderazgo (IPRHM=1,02) y las mujeres pierden representatividad en el área de Evaluación de políticas públicas (IPRHM=1,17).

Por su importancia en el Plan que nos ocupa, se ha analizado algunas de las acciones formativas más relevantes en materia de género y violencia de género:

Formación en materia de género	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Prevención de la Violencia de Género y del Acoso por Razón de Género	698	81,07 %	163	18,93 %	861	1,62
Igualdad de Género. Nivel Básico.	908	78,55 %	248	21,45 %	1.156	1,57
Normativa en materia de igualdad de género	11	84,62 %	2	15,38 %	13	1,69
Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora	7	70,00 %	3	30,00 %	10	1,40
Integración de la Perspectiva de Género en la Gestión Pública	44	64,71 %	24	35,29 %	68	1,29
Total asistentes	1.668	79,13 %	440	20,87 %	2.108	1,58

87. Formación específica en materia de género

La asistencia a la formación es principalmente femenina, el 79,13% (15,63 puntos porcentuales por encima de su representación en la plantilla, el 63,5%). Solo el 20,87% de asistentes han sido hombres cuando su porcentaje en la plantilla es del 36,5%.

Si se analiza esta formación específica en materia de género desde 2010, se comprueba como se mantiene la sobrerrepresentación femenina en cuanto al número de personas asistentes, a lo largo de la última década, siendo en todos los años el IPRHM superior al equilibrio representativo y por encima de la proporción que suponen las mujeres en la plantilla.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
2021	1.668	79,13 %	440	20,87 %	2.108	1,58
2020	3.960	71,31 %	1.593	28,69 %	5.553	1,43
2019	3.661	74,50 %	1.253	25,50 %	4.914	1,49
2018	4.066	77,20 %	1.201	22,80 %	5.267	1,54
2017	1.720	72,79 %	643	27,21 %	2.363	1,46
2016	780	69,46 %	343	30,54 %	1.123	1,39
2015	850	70,36 %	358	29,64 %	1.208	1,41
2014	950	69,44 %	418	30,56 %	1.368	1,39
2013	705	69,25 %	313	30,75 %	1.018	1,39
2012	252	75,68 %	81	24,32 %	333	1,51
2011	-	-	-	-	-	-
2010	-	-	-	-	-	-
Total	18.612	73,70 %	6.643	26,30 %	25.255	1,47

88. Evolución de la formación específica en materia de género durante la última década²⁹

Si se analiza la información a nivel de Grupos y Subgrupos del personal, se observa que en la última década han asistido a cursos en esta materia, un total de 25.255 personas (18.612 mujeres que suponen el 73,70% y 6.643 hombres que representan el 26,30%). De estas personas el 63% era personal funcionario y el 37% personal laboral. Si analizamos la dimensión Subgrupo/Grupo (en aquellos registros de los que se dispone esa información), se observa que:

- 11% era personal funcionario del Subgrupo A
- 13% era personal funcionario del Subgrupo C
- 1% era personal laboral del Grupo I
- 2% era personal laboral del Grupo II

²⁹ No se disponen datos de 2010 ni 2011.

- 4% era personal laboral del Grupo III
- 2% era personal laboral del Grupo IV
- 5% era personal laboral del Grupo V

Según estos datos el personal funcionario se forma más en esta materia que el personal laboral, no disponemos de la información en Grupos y Subgrupos desagregada por sexo³⁰. Estos datos no siempre se registran en las solicitudes de ahí que las conclusiones podrían no ser válidas.

En 2021 la valoración media de los cursos fue de 8,64 sobre 10. El profesorado fue valorado en 8,74 sobre 10. Las formadoras tienen una valoración media de 8,83 y los hombres de 8,66.

4.18. Procesos de selección, acceso y promoción del personal empleado público

Dada la naturaleza de este Plan y las dificultades que se han observado en el estudio de los procesos de selección y de acceso del personal empleado público, así como en lo que respecta a la promoción en la carrera administrativa y profesional de ambos colectivos de personal (funcionario y laboral), motivadas en gran parte por la falta de sistematización y de normalización en la grabación de datos en el sistema de información, unido al hecho de que se han acumulado para diversos procesos distintas ofertas de empleo, diferentes en algunos casos y que el dato relativo al año de la oferta de empleo público, no consta reflejado en el sistema informático, ha impedido la elaboración de conclusiones al respecto.

Por otro lado, entendemos que las conclusiones extraídas en los apartados anteriores en los que se analiza pormenorizadamente la distribución por cuerpos del personal funcionario, a nivel de Subgrupos, especialidades y opciones, así como de las categorías del personal laboral, a nivel de Grupos, se pueden extrapolar a los procesos selectivos de acceso y promoción, ya que en ambos supuestos representan el inicio de la prestación de servicios del personal empleado público en general, teniendo en cuenta, además que los diferentes problemas, necesidades o retos que se pudieran derivar del análisis de todos estos procesos, ya han sido detectados y puestos de manifiesto en el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2022-2030, actualmente en avanzado estado de tramitación y en el que se concretan ciertos programas y medidas encaminados a su mejora.

Los plazas ofertadas desde 2010 a 31 de diciembre de 2021 han sido 15.388 más 4.005 de estabilización distribuidas tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Año	Personal funcionario			Personal laboral		Total plazas Ofertadas
	Libres	Promoción Interna	Promoción Cruzada	Libres	Promoción Interna	
2010	500	250	-	-	-	750
2013	157	214	-	-	-	371
2015	250	240	50	-	-	540
2016	524	744	120	224	130	1.742
2017	538	600	-	423	540	2.101
2018	838	860	-	359	360	2.417
2019	830	870	-	356	300	2.356
2020	619	649	-	619	619	2.506
2021	783	783	-	529	510	2.605
	5.039	5.210	170	2.510	2.459	15.388

³⁰ No en todas las solicitudes presentadas para participar en acciones formativas, aparece el Grupo/Subgrupo de modo que los porcentajes no suman 100%. Esta información está incompleta por lo que las conclusiones podrían no ser válidas.



Ofertas de estabilización	Personal funcionario	Personal laboral	Total
LPGE 2017	720	182	902
LPGE 2018	690	2.025	2.715
Ley 20/2021	257	131	388
			4.005

89. Plazas ofertadas en la última década

Los procesos selectivos desde 2010 hasta 2016 han finalizado, y existe para el colectivo de personal funcionario (tanto para procesos libres como promoción interna) un estudio específico realizado por el IAAP que se muestra en el siguiente epígrafe.

Desde 2017 en adelante están ejecutándose en la actualidad, las ofertas de empleo público 2017/2018 y 2019/2020/2021 que se han acumulado. Estos procesos, en la mayoría de los casos se encuentran aún en tramitación por lo que no permiten extraer información concluyente.

A continuación se exponen las conclusiones derivadas de los procesos correspondientes a las OEP 2015 y 2016, según un estudio realizado por el IAAP.

4.18.1. Procesos selectivos personal funcionario OEP 2015/16

Para el colectivo de personal funcionario, tal como se dicho, se ha utilizado el informe del estudio de género “**Acceso Libre a la Función Pública y Promoción Interna en la Administración Pública Andaluza (2015-2016)**”, cuyas conclusiones se exponen a continuación.

En Andalucía, la población masculina en edad de acceder en el año 2016 a la Administración Pública andaluza era de 2.838.377 hombres, lo que suponía el 50,30% del total, mientras que la población femenina ascendía a 2.804.835 mujeres, representando un 49,70%. El bajo GAP40 de 0,60 puntos porcentuales, entre ambos sexos, descarta una posible influencia de esta variable en los resultados obtenidos para el acceso libre a la función pública. De igual forma, a nivel de la Administración del Estado, el GAP entre sexos marca un 0,52% (50,26% de hombres y 49,74% de mujeres) y, por consiguiente, no es relevante desde el punto de vista estadístico.

Si analizamos los datos de acceso libre a la función pública de los Subgrupos A1, A2, C1 y C2 mediante el sistema de oposición se puede concluir lo siguiente:

- Solicitaron y se presentaron a las pruebas selectivas de acceso libre, el doble de mujeres que hombres.
- Ingresan más mujeres que hombres en la Junta de Andalucía: por cada 5 personas aptas³¹ en el proceso selectivo, 3 son mujeres y 2 hombres.
- Casi todas las personas que se presentan o resultan aptas son residentes en Andalucía, destacando la aportación de la provincia de Sevilla (Sevilla acapara el 42,69% del total de personas aptas), le siguen Málaga (14,23%) y Granada (9,12%).
- Los hombres obtienen, porcentualmente a su representación, resultados más positivos (en el sentido de que aprueban más) que las mujeres en las pruebas de acceso a la función pública en Andalucía:

31 Se entiende como persona “apta” aquella que ha superado el proceso selectivo.



- ➔ El 2,4% de las mujeres que presentan la solicitud de acceso y el 4,4% de quienes deciden presentarse a la primera prueba logran ingresar en la Junta de Andalucía.
- ➔ El 3% de los hombres que presentan la solicitud de acceso y el 5,6% de quienes deciden presentarse a la primera prueba logran ingresar en la Junta de Andalucía.
- Los hombres superan (número de personas aprobadas y con plaza) a las mujeres en los Grupos A1, A2 y C2³².
- Las mujeres superan ligeramente (número de personas aprobadas y con plaza) a los hombres en el Grupo C1³³.
- La edad media de ingreso en la Junta de Andalucía es 36 años, un año menos de la media de edad de personas solicitantes o presentadas.
- Las mujeres más jóvenes predominan en los Grupos superiores y las de mayor edad en los Grupos de menor nivel.
- Las mujeres se decantan en mayor medida por presentarse a los Grupos inferiores de la estructura jerárquica de la Administración Pública Andaluza, entendemos que tal vez por tener temarios más reducidos que podrían requerir menor exigencia de tiempo y esfuerzo en la preparación.

OEP 2017/2018 y 2019/2020/2021

Conforme a lo expuesto anteriormente, no ha sido posible realizar el análisis de los datos de estas Ofertas de Empleo Público.

4.18.2. Procesos de promoción interna personal funcionario OEP 2015/16

La promoción interna vertical, consiste en el ascenso desde un Cuerpo, especialidad u opción de un Subgrupo, al Subgrupo inmediatamente superior, mediante su participación en los procesos selectivos correspondientes.

Al igual que en el apartado anterior, se han analizado los datos de los procesos selectivos de promoción interna celebrados entre los años 2015-2016, según el informe del estudio de género “Acceso Libre a la Función Pública y Promoción Interna en la Administración Pública Andaluza (2015-2016)”. Las conclusiones son:

Se ha analizado el personal participante de los Subgrupos A1, A2 y C1, realizado mediante el sistema de concurso/opusición obteniéndose las siguientes conclusiones:

- Se contabilizaron 4.714 personas solicitantes, de las cuales 2.710 son mujeres (57,49%) y 2.004 son hombres (42,51%).
- El total de mujeres solicitantes supera al grupo de hombres, es decir, que por cada 3 hombres que solicitaron promocionar lo hicieron 4 mujeres.

32 En el Grupo A1 se precisan 21 mujeres solicitantes y 13 presentadas para lograr 1 plaza femenina. Por el contrario, los hombres presentan una proporción notablemente inferior: 16 solicitantes y 9 presentados por cada apto. Esto supone 5 hombres solicitantes y 4 presentados menos para el mismo resultado.

En el Grupo A2 se precisan 45 mujeres solicitantes y 26 presentadas para lograr 1 mujer apta y tan solo 37 solicitantes y 20 presentados para los hombres. Por lo tanto, se precisan 8 solicitantes y 6 presentadas a la primera prueba de acceso más en el caso de las mujeres para lograr el mismo resultado.

En el Grupo C2 encontramos la mayor brecha entre sexos: para que 1 mujer resulte apta se necesitan 98 solicitudes y que se presenten 58 mujeres. En cambio, para los hombres sólo se requieren 57 solicitantes y 30 presentados. Esto supone: 41 hombres solicitantes y 38 presentados menos para obtener el mismo resultado que las mujeres.

33 A diferencia del resto, en el Grupo C1 se precisan 31 hombres solicitantes o 16,5 presentados por cada hombre apto y 30 mujeres solicitantes o 16 mujeres presentadas por cada mujer apta. Es decir, que aquí las mujeres superan ligeramente los resultados de los hombres.

- Finalmente se presentaron 3.719 personas a la primera prueba, entre las que había 2.089 mujeres que suponen el 56,17% y 1.630 hombres, siendo el 43,83% del total de personas presentadas. De nuevo el grupo de mujeres presentadas es superior al de los hombres, es decir que por cada 4 hombres que se presentaron a la primera prueba, lo hicieron algo más de 5 mujeres.
- Tras haber superado las diferentes pruebas de estos procesos de promoción interna, un total de 967 personas resultaron aptas, lo que se corresponde con 495 mujeres (51,19%) y 472 hombres (48,81%). Se observa que el grupo de mujeres aptas, como ocurre en los grupos de personas solicitantes y de personas presentadas resulta superior al de hombres aptos, aunque con menor diferencia, ya que por cada mujer que finalmente logra promocionar, lo hace también un hombre, sólo hay una leve prevalencia del grupo de mujeres. Al igual que ocurre con los procedimientos de acceso libre, los hombres obtienen mejores resultados que las mujeres, en proporción al número de ellos que se presentan.
- Los hombres se presentan mayoritariamente al Subgrupo A1 y las mujeres a los Subgrupo A2 y C1.
- Los hombres obtienen más plazas en los Subgrupos A1 y A2, mientras que las mujeres sólo les superan en el Subgrupo C1.
- La edad media para promocionar en la Junta de Andalucía fue de 46 años y las mujeres promocionan 1 año más tarde de media que los hombres.

OEP 2017/2018 y 2019/2020/2021

Tal como ya se ha mencionado en el epígrafe anterior, los procesos están en marcha y no se ha podido realizar un análisis automatizado de datos.

En las dos últimas décadas la edad media de promoción, entre el personal funcionario, ha pasado de 36 a 48 años y la edad máxima de promoción ha pasado de 48 años a 64. Esto se alinea con el envejecimiento general de la plantilla ya expuesto. Asimismo, se puede concluir que las mujeres funcionarias promocionan más tarde que los hombres³⁴ funcionarios.



90. Aumento de la edad media y de la edad máxima de promoción en las últimas dos décadas

4.18.3. Procesos de acceso y promoción del personal laboral

Dada la falta de sistematización de los datos en ambos tipos de procesos, no se ha podido realizar un análisis automatizado de los datos de acceso a la condición de personal laboral fijo, ni de los concursos de promoción del personal laboral.

4.19. Movilidad del personal

El personal puede cambiar de puesto a través de los concursos de traslados. A continuación se describen estos procesos, en función del colectivo del personal funcionario o laboral.

³⁴ Datos obtenidos del estudio de género de los RRHH de la Administración General de la Junta de Andalucía realizado por el IAAP (2019). Es muy difícil de obtener por lo cual no se ha actualizado a la fecha.



4.19.1 Concurso de traslados del personal funcionario

Los concursos de traslados de personal funcionario que constan en el sistema de información son los que se exponen en la siguiente tabla:

Año	Puestos Convocados	Personas Participantes						IPRHM _s	Personas Adjudicatarias					
		Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Mujeres	%Mujeres		Hombres	%Hombres	IPRHM _A			
2021	13.145	8.281	4.845	58,51 %	3.436	41,49 %	1,17	4.076	2.357	57,83 %	1.719	42,17 %	1,16	
2018	17.136	8.135	4.762	58,54 %	3.373	41,46 %	1,17	3.435	1.976	57,53 %	1.459	42,47 %	1,15	
2016	17.207	11.523	6.690	58,06 %	4.833	41,94 %	1,16	6.064	3.514	57,95 %	2.550	42,05 %	1,16	
2011	16.133	10.995	6.436	58,54 %	4.559	41,46 %	1,17	6.250	3.576	57,22 %	2.674	42,78 %	1,14	
2009	4.774	8.040	4.645	57,77 %	3.395	42,23 %	1,16	3.550	1.940	54,65 %	1.610	45,35 %	1,09	
2007	4.848	7.973	4.413	55,35 %	3.560	44,65 %	1,11	3.940	2.023	51,35 %	1.917	48,65 %	1,03	
2006	4.786	6.087	3.157	51,86 %	2.930	48,14 %	1,04	3.275	1.626	49,65 %	1.649	50,35 %	0,99	
	64.884	61.034	34.948	57,26 %	26.086	42,74 %	1,15	30.590	17.012	55,61 %	13.578	44,39 %	1,11	
								50,12 %	48,68 %		52,05 %			

91. Concursos de traslados resueltos de personal funcionario

El 50,12% de las personas participantes en todas las convocatorias obtuvieron una plaza en el concurso, En total han participado un 57,26% de mujeres y un 42,74% de hombres. Con respecto al total de mujeres participantes, un 48,68% han obtenido plaza en algún concurso y un 52,05% de los hombres.

Las mujeres pierden ligeramente representatividad en favor de los hombres en los concursos ya que el porcentaje de participación (57,27%) es 0,66 puntos porcentuales inferior a su representación en el colectivo (56,6%).

La feminización del colectivo se ha ido incrementando paulatinamente desde 2006 tal como refleja el aumento anual de IPRHM_A (en cuanto a personas adjudicatarias) desde 0,99 en 2006 a 1,16 en 2021 (entendemos que a mayor número de mujeres en la plantilla, mayor número de mujeres que participan en el concurso), si bien ligeramente por debajo de su representatividad real. Se da la misma pauta si se analizan las personas solicitantes.

4.19.2 Concurso de traslados del personal laboral

Los concursos de traslados de personal laboral que constan en el sistema de información son los que se exponen en la siguiente tabla:

	Plazas Convocadas	Personas Participantes	Personas Adjudicatarias	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM
2022	3.824	-	-	-	-	-	-	-
2016	5.944	3.205	2.037	1.437	19,95 %	600	8,33 %	1,41
2011	5.277	1.780	848	550	7,63 %	298	4,14 %	1,30
2009	4.756	2.347	1.143	736	10,22 %	407	5,65 %	1,29
2007	3.909	2.538	1.376	999	13,87 %	377	5,23 %	1,45
2004	3.667	2.996	1.800	1.173	16,28 %	627	8,70 %	1,30
	23.553	12.866	7.204	4.895	67,95 %	2.309	32,05 %	1,36
					55,99 %			

92. Concursos de traslados resueltos de personal laboral

La convocatoria de 2022 es muy reciente y no existen a la fecha, datos más que de plazas convocadas.

Tal como puede observarse no se disponen datos desagregados por sexo de personas participantes. El 55,99% de las mismas fueron adjudicatarias de alguna plaza. De estas personas 7.204, el 67,95% fueron mujeres y el 32,05% fueron hombres. Las mujeres pierden representatividad en favor de los hombres en los concursos ya que el porcentaje de participación es 2,05 puntos porcentuales inferior a su representación en el colectivo (70%).

Este colectivo ha estado feminizado desde 2006 tal como refleja el IPRHM anual siempre superior a 1,29. No disponemos de datos de los concursos por otras dimensiones.

4.20. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El derecho a la conciliación de hombres y mujeres está recogido, con carácter general, en las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE de Consejo.

Se entiende como Conciliación Personal, Familiar y Laboral el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de:

- introducir la igualdad de oportunidades en el empleo,
- variar los roles y estereotipos tradicionales,
- y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Con el fin de analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el colectivo de personal objeto de estudio, hemos analizado:

- los permisos no retribuidos
- las reducciones de jornada
- los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento

Adicionalmente se han analizado las excedencias.

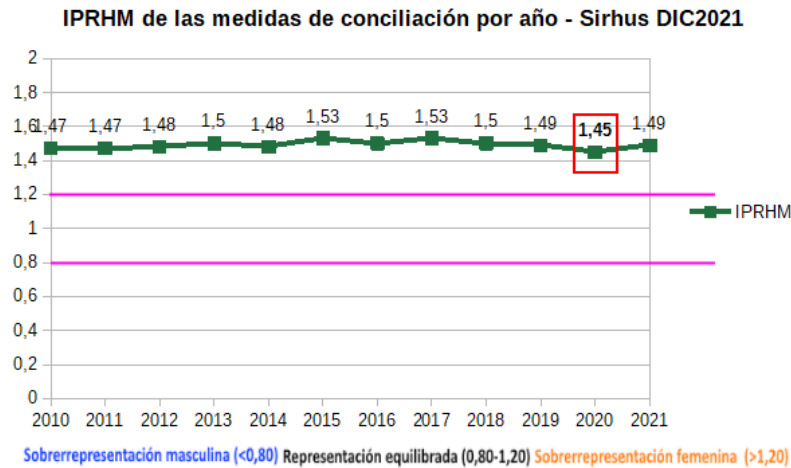
En el sistema de información las medidas se almacenan como actos administrativos³⁵, una persona puede haber solicitado varias medidas, cada una dará lugar a un acto administrativo. Por cada acto administrativo se han analizado tres dimensiones:

- Número de personas (tanto mujeres como hombres).
- Numero de actos, este dato es equivalente a número de solicitudes concedidas (una persona puede haber presentado más de una solicitud).
- Número de días naturales concedidos, este dato no es muy preciso ya que hemos encontrado muchos sin grabar o a cero.

4.20.1. Personal de la Administración General

Tal como puede observarse en el siguiente gráfico todas las medidas han estado sobreutilizadas por las mujeres, por encima de su superioridad en la plantilla (IPRHM muy por encima de 1,27 que es el correspondiente a la plantilla de la Administración General). En el año 2020 el índice es el más bajo desde 2010.

³⁵ Permisos no retribuidos: acto administrativo 81, reducciones de jornada: 34, los permisos de maternidad y paternidad: 35 y excedencias: 04.

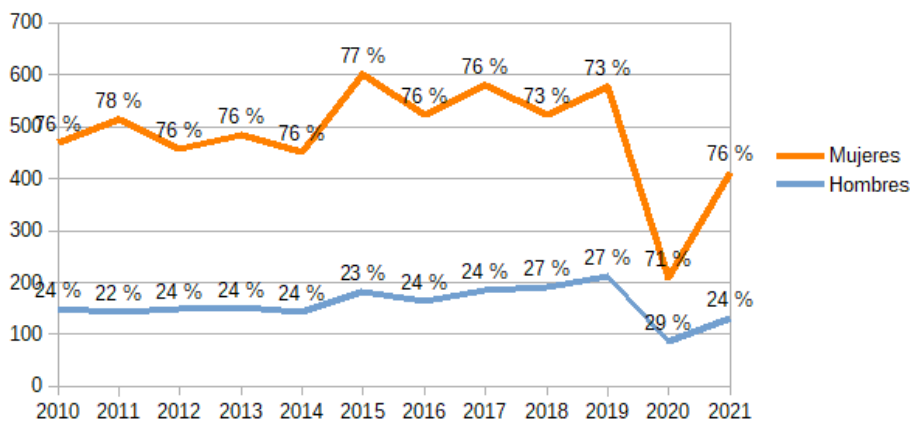


93. Índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 2010 a 2021 en cuanto a las medidas de conciliación

Si comparamos el número de hombres y mujeres que a lo largo de 2010 a 2021 han disfrutado de alguna de las medidas analizadas, tal como se observa en los siguientes gráficos, en general, **en todas las medidas ha habido una importante reducción en 2020**, lo cual podría ser debido a la irrupción del teletrabajo a raíz de la pandemia de coronavirus, por lo que **el teletrabajo se ha podido utilizar como medida de conciliación preferente a lo largo de 2020**. Esta disminución se mantiene en todas las medidas excepto en el permiso no retribuido que ha vuelto a subir en 2021 pero sin alcanzar los niveles de años anteriores.

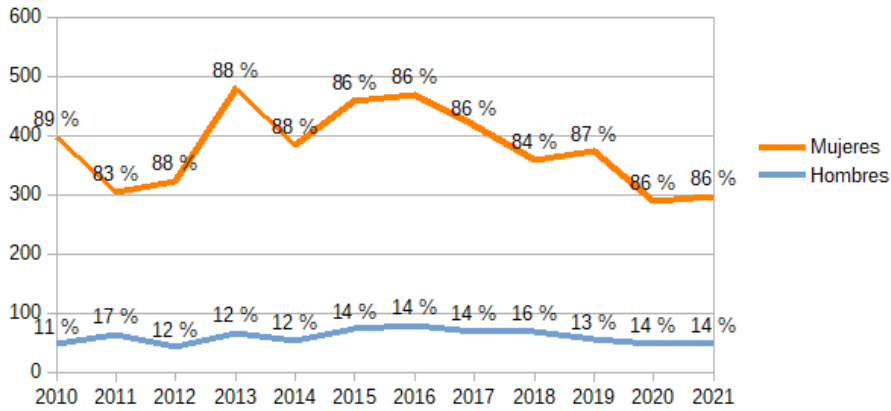
Como puede apreciarse a partir de 2019, año en el que se produjo la modificación del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, equiparándose en su duración al que disfrutaba la madre biológica, la duración de los permisos de maternidad y paternidad se está disfrutando por mujeres y hombres, de forma más equilibrada, aunque sin llegar a la equiparación total.

Personas con Permisos no retribuidos por sexo de 2010 a 2021 - Sirhus DIC2021

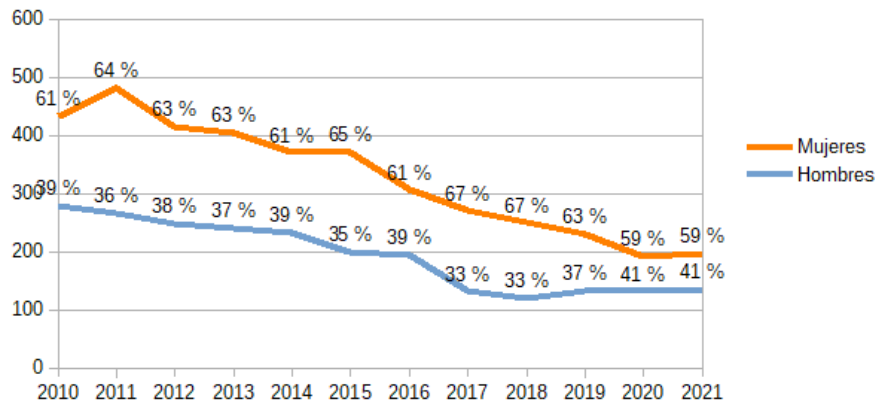




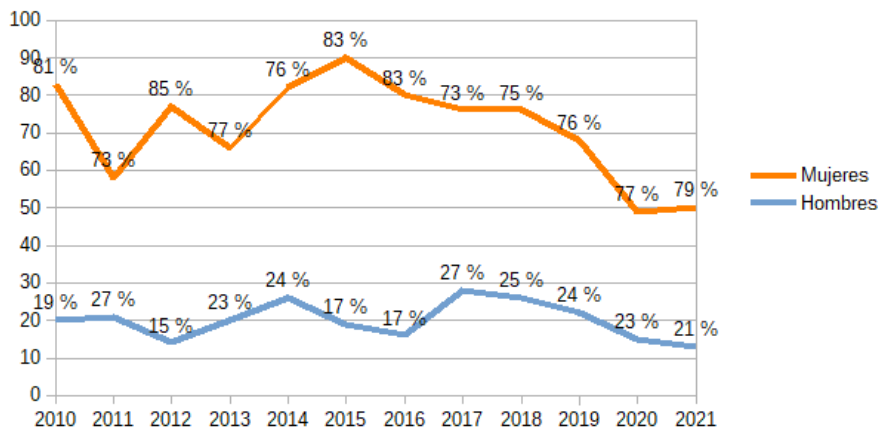
Personas con Reducciones de jornada por sexo de 2010 a 2021 - Sirhus DIC2021



Personas con Permisos de Paternidad/Maternidad por sexo de 2010 a 2021 - Sirhus DIC2021



Personas en Excedencia por sexo de 2010 a 2021 - Sirhus DIC2021



94. Medidas de conciliación y excedencias por sexo de 2010 a 2021

Si se analizan las medidas de conciliación y excedencias durante el periodo 2010-2021 tal como puede apreciarse en la siguiente tabla se puede concluir que:



	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH	%Plantilla
Excedencias	855	78,08 %	240	21,92 %	1.095	5,40 %	1,56	5,65 %	4,65 %	2,69 %
Maternidad/Paternidad	3.920	62,84 %	2.318	37,16 %	6.238	30,74 %	1,26	25,91 %	44,88 %	15,32 %
Permiso no retribuido	5.805	75,44 %	1.890	24,56 %	7.695	37,92 %	1,51	38,37 %	36,59 %	18,90 %
Reducción de jornada	4.550	86,39 %	717	13,61 %	5.267	25,95 %	1,73	30,07 %	13,88 %	12,93 %
Total general	15.130	74,55 %	5.165	25,45 %	20.295	100,00 %	1,49	100,00 %	100,00 %	

95. Medidas de conciliación y excedencias por sexo de 2010 a 2021

- Todas las medidas han sido sobreutilizadas por mujeres por encima de su superioridad porcentual (IPRHM > 1,20).
- La medida de conciliación más utilizada ha sido el permiso no retribuido (37,92%), seguido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (30,74%), la reducción de jornada (25,95%) y las excedencias (5,40%).
- Si analizamos por la variable sexo, en función de los índices de concentración las mujeres solicitan principalmente los permisos no retribuidos (38,37%) y las reducciones de jornada (30,07%). Los hombres en cambio solicitan principalmente los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (44,88%) y los permisos no retribuidos (36,59%).
- Las excedencias las solicita un 2,69% de la plantilla (78,08% mujeres y 21,92% hombres).
- Los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento los ha solicitado un 15,32% de la plantilla (62,84% mujeres y 37,16% hombres, acorde con su representación en la plantilla).
- Los permisos no retribuidos los ha solicitado un 18,90% de la plantilla (75,44% mujeres y 24,56% hombres, por encima de su proporción en la plantilla).
- Las reducciones de jornada las ha solicitado un 12,93% de la plantilla (86,39% mujeres y 13,61% hombres, muy por encima de su proporción en la plantilla).

Si se analiza la relación jurídica durante el periodo 2010-2021 tal como puede apreciarse en la siguiente tabla se puede concluir que:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Personal Funcionario	9.680	71,52 %	3.855	28,48 %	13.535	66,69 %	1,43	63,98 %	74,64 %
Personal Interino	1.549	82,57 %	327	17,43 %	1.876	9,24 %	1,65	10,24 %	6,33 %
Personal Laboral	2.153	78,49 %	590	21,51 %	2.743	13,52 %	1,57	14,23 %	11,42 %
Personal Laboral Ind.no fijo	241	86,69 %	37	13,31 %	278	1,37 %	1,73	1,59 %	0,72 %
Personal Laboral Temporal	1.507	80,89 %	356	19,11 %	1.863	9,18 %	1,62	9,96 %	6,89 %
Total general	15.130	74,55 %	5.165	25,45 %	20.295	100,00 %	1,49	100,00 %	100,00 %

96. Personas con medidas de conciliación y excedencias por relación jurídica y sexo de 2010 a 2021

- El personal funcionario de carrera ha solicitado más medidas de conciliación y excedencias que el resto, por encima de su representación en la plantilla (66,69%) seguidos del personal laboral fijo (13,52%). Esto se da con independencia del sexo ya que los índices de concentración para hombres y mujeres son los máximos en esas categorías.
- Todas las medidas han sido sobreutilizadas por mujeres por encima de su superioridad porcentual (IPRHM > 1,20) independientemente de la relación jurídica.

Del análisis del número de solicitudes concedidas (número de actos) y el número de días naturales disfrutados no se extraen conclusiones diferentes; el dato relativo al número de días, no consta ni en las excedencias ni en las reducciones de jornada, a la vista de la información facilitada por el sistema de información, por lo que no se pueden extraer conclusiones, al respecto. La mayor duración se da en los permisos por nacimiento, adopción o

acogimiento seguido de los permisos no retribuidos. Las mujeres utilizan más los permisos no retribuidos y de mayor duración.

	Mujeres		Hombres		Total actos	Total días
	NºActos	NºDías	NºActos	NºDías		
Excedencias	872	0	254	0	1.126	0
Maternidad/Paternidad	4.284	430.728	2.571	64.314	6.855	495.042
Permiso no retribuido	7.822	130.630	2.810	50.759	10.632	181.389
Reducción de jornada	5.751	0	993	0	6.744	0
Total general	18.729	561.358	6.628	115.073	25.357	676.431

97. Análisis de las medidas de conciliación y excedencias por número de solicitudes y duración de 2010 a 2021

Dado que la normativa de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, tal como se comentó antes, ha cambiado en 2019 queremos contrastar los datos de 2020 y 2021, conforme se muestra en la tabla a continuación, de la que se extraen las siguientes conclusiones:

- Hay paridad en los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento del personal funcionario, tanto en 2020, como en 2021 (IPRHM=1).
- En el personal laboral fijo ha pasado del equilibrio representativo a superarlo (IPRHM de 1,18 a 1,25).
- Para el personal interino, laboral temporal y laboral indefinido no fijo se han reducido los márgenes en general, pasando de 1,32 a 1,38, de 1,44 a 1,43 y de 1,60 a 1,27 respectivamente, con respecto a la media de 2010 a 2021, estudiada con anterioridad.

Permisos de maternidad y paternidad

Año	Relación Jurídica	Mujeres			Hombres			Total Actos	Total Personas	Total Días	IPRHM	ICM	ICH
		NºActos	NºPersonas	NºDías	NºActos	NºPersonas	NºDías						
2020	Personal funcionario	95	86	9.356	123	86	5.221	218	172	14.577	1,00	44,79 %	65,15 %
	Personal interino	30	27	2.884	17	14	987	47	41	3.871	1,32	14,06 %	10,61 %
	Personal laboral	11	10	1.284	8	7	476	19	17	1.760	1,18	5,21 %	5,30 %
	Personal laboral temporal	68	57	6.362	28	22	1.270	96	79	7.632	1,44	29,69 %	16,67 %
	Personal laboral indef. No fijo	13	12	1.427	3	3	168	16	15	1.595	1,60	6,25 %	2,27 %
2021	Personal funcionario	103	93	10.160	124	89	6.964	227	182	17.124	1,02	47,21 %	65,44 %
	Personal interino	28	20	2.105	9	9	742	37	29	2.847	1,38	10,15 %	6,62 %
	Personal laboral	20	15	1.974	11	9	756	31	24	2.730	1,25	7,61 %	6,62 %
	Personal laboral temporal	70	62	6.503	36	25	1.946	106	87	8.449	1,43	31,47 %	18,38 %
	Personal laboral indef. No fijo	7	7	784	4	4	217	11	11	1.001	1,27	3,55 %	2,94 %

98. Permisos de maternidad y paternidad por sexo y relación jurídica tras el cambio de normativa

Si se analiza de manera pormenorizada el año 2021, tal como puede observarse en la siguiente tabla:

	Mujeres			Hombres			Total Actos	%Total Actos	Total Personas	Total Días	IPRHM	ICM	ICH
	NºActos	NºPersonas	NºDías	NºActos	NºPersonas	NºDías							
2021													
EXCEDENCIA	50	50	0	13	13	0	63	3,78 %	63	0	1,59	5,22 %	3,93 %
REDUCCION DE JORNADA	396	298	0	61	50	0	457	27,43 %	348	0	1,71	31,14 %	15,11 %
PERMISO NO RETRIBUIDO	536	412	11.056	198	132	4.428	734	44,06 %	544	15.484	1,51	43,05 %	39,88 %
MATERNIDAD/PATERNIDAD	228	197	21.526	184	136	10.625	412	24,73 %	333	32.151	1,18	20,59 %	41,09 %
	1.210	957	32.582	456	331	15.053	1.666	100,00 %	1.288	47.635	1,49	100,00 %	100,00 %
	74,30 %			25,70 %									

99. Análisis de las medidas de conciliación en el año 2021

- Las medidas de conciliación son sobreutilizadas por un 74,30% de las mujeres frente al 25,70% de los hombres, valores muy por encima de su representación en la plantilla (63,5% mujeres, 36,5% hombres) tal como indica su IPRHM = 1,49.
- Las medidas de conciliación han sido por orden de preferencia:

- Permiso no retribuido (44,06%)
 - Reducción de jornada (27,43%)
 - Permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (24,73%)
 - Excedencia (3,78%)
- Las mujeres solicitan principalmente el permiso no retribuido (43,05%) seguido de la reducción de jornada (31,14%).
 - Los hombres solicitan principalmente el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (41,09%) y el permiso no retribuido (39,88%).
 - Los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento se están equiparando IPRHM=1,18.

Puede observarse que se mantienen las conclusiones con la tendencia marcada por los años anteriores.

Si se analizan las excedencias de 2021 por tipología podemos ver como:

- Son sobreutilizadas por las mujeres (IPRHM=1,59)
- Las mujeres se concentran en la tipología: Cuidado de hijos (42%), un 72% son por cuidado de hijos, familiares a cargo y agrupación familiar. Sólo un 28% son por interés particular o voluntaria de 4 meses a 10 años³⁶.
- Los hombres se concentran en la tipología: Interés particular (61,54%). Sólo un 38,46% son por cuidado de hijos o familiares a cargo. No piden excedencias por agrupación familiar.
- La excedencia para cuidado de hijos es la más solicitada (38,10%) fundamentalmente por mujeres. Le sigue la excedencia voluntaria por interés particular (28,57%) solicitada principalmente por hombres.

Tipos de excedencias Año 2021	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
03-EXCEDENCIA PARA CUIDADO HIJOS/0027-CUIDADO DE HIJOS	21	87,50 %	3	12,50 %	24	38,10 %	1,75	42,00 %	23,08 %
30-EXCEDENCIA VOLUNTARIA/0009-INTERES PARTICULAR	10	55,56 %	8	44,44 %	18	28,57 %	1,11	20,00 %	61,54 %
30-EXCEDENCIA VOLUNTARIA/0010-AGRUPACION FAMILIAR	1	100,00 %		0,00 %	1	1,59 %	2,00	2,00 %	0,00 %
30-EXCEDENCIA VOLUNTARIA/0012-DURACION 4 MESES A 10 AÑOS	4	100,00 %		0,00 %	4	6,35 %	2,00	8,00 %	0,00 %
38-EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES/3305-CUIDADO DE HIJO/A (ART.34.1)	7	100,00 %		0,00 %	7	11,11 %	2,00	14,00 %	0,00 %
38-EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES/3306-CUIDADO DE FAMILIARES (ART 34.2)	7	77,78 %	2	22,22 %	9	14,29 %	1,56	14,00 %	15,38 %
Total	50	79,37 %	13	20,63 %	63	100,00 %	1,59	100,00 %	100,00 %

100. Análisis de las excedencias por tipología en el año 2021

Si se analizan las reducciones de jornada de 2021 por tipología podemos ver como:

- Son sobreutilizadas por las mujeres (IPRHM>1,20) todas excepto la debida a Enfermedad grave por hijo en el personal funcionario en la que hay 3 hombres y una sola mujer (IPRHM=0,50) si bien supone solo el 0,88% de las reducciones de jornada.
- La mayoría de las reducciones de jornada son de ⅓ con independencia del sexo (51,97% de las mismas).

³⁶ Las denominaciones en el sistema de información, que son las mostradas no son idénticas a las que establece la normativa.

Tipos de reducciones de jornada Año 2021	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
02-REDUCCION 1/3	205	86,50 %	32	13,50 %	237	51,97 %	1,73	51,90 %	52,46 %
03-REDUCCION 1/3 LABORALES	81	93,10 %	6	6,90 %	87	19,08 %	1,86	20,51 %	9,84 %
04-REDUCCION 1/2	25	75,76 %	8	24,24 %	33	7,24 %	1,52	6,33 %	13,11 %
05-REDUCCION 1/2 LABORALES	25	73,53 %	9	26,47 %	34	7,46 %	1,47	6,33 %	14,75 %
14-REDUCCION 1/4 LABORALES	9	100,00 %		0,00 %	9	1,97 %	2,00	2,28 %	0,00 %
15-REDUCCION 1/5 LABORALES	7	100,00 %		0,00 %	7	1,54 %	2,00	1,77 %	0,00 %
16-REDUCCION 1/6 LABORALES	5	100,00 %		0,00 %	5	1,10 %	2,00	1,27 %	0,00 %
17-REDUCCION 1/7 LABORALES	3	75,00 %	1	25,00 %	4	0,88 %	1,50	0,76 %	1,64 %
18-REDUCCION 1/8 LABORALES	15	100,00 %		0,00 %	15	3,29 %	2,00	3,80 %	0,00 %
24-ENFERM.GRAVE HIJO LABORAL	2	100,00 %		0,00 %	2	0,44 %	2,00	0,51 %	0,00 %
25-ENFERM.GRAVE HIJO FUNCIONARIO	1	25,00 %	3	75,00 %	4	0,88 %	0,50	0,25 %	4,92 %
26-RED. VOLUNTARIA JORNADA DIARIA	11	84,62 %	2	15,38 %	13	2,85 %	1,69	2,78 %	3,28 %
27-ENFER.GRAVE HIJO MAYOR 18 AÑOS	6	100,00 %		0,00 %	6	1,32 %	2,00	1,52 %	0,00 %
Total	395	86,62 %	61	13,38 %	456	100,00 %	1,73	100,00 %	100,00 %

101. Análisis de las reducciones de jornada por tipología en el año 2021

Si se analizan los permisos no retribuidos de 2021 por tipología podemos ver como:

- El 99,46% de los permisos sin retribución no está categorizado, lo solicitan principalmente las mujeres son el 73,29% frente a 26,71% los hombres.
- El 0,54% de estos permisos se han solicitado para asistencia a cursos de selección o periodos de prácticas para acceso a la función pública, colaboración en ONG o enfermedad grave o irreversible del cónyuge.

Tipos de permisos no retribuidos Año 2021	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
0406-PERMISO SIN RETRIBUCION	535	73,29 %	195	26,71 %	730	99,46 %	1,47	99,81 %	98,48 %
0427-ASIST.CURSO SELECT O PRACT OTRA ADMON		0,00 %	2	100,00 %	2	0,27 %	0,00	0,00 %	1,01 %
0428-COLABORACION ONG	1	100,00 %		0,00 %	1	0,14 %	2,00	0,19 %	0,00 %
0434-ENFERMEDAD GRAVE O IRREVESIBLE CONYUG		0,00 %	1	100,00 %	1	0,14 %	0,00	0,00 %	0,51 %
Total	536	73,02 %	198	26,98 %	734	100,00 %	1,46	100,00 %	100,00 %

102. Análisis de los permisos no retribuidos por tipología en el año 2021

Si se analizan los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de 2021 por tipología podemos ver como:

- Según el sexo, las mujeres:
 - Los más numerosos son por Maternidad o parto, madre, el 28,88%. Concentran a un 52,65% de las mujeres.
 - Le sigue en número Nacimiento/Adopción/Acogimiento 16 semanas, el 19,66%, concentra al 28,32% de las mujeres.
- Los hombres:
 - Maternidad o parto, padre, el 9,47%. Concentra al 20,97% de los hombres.

- Paternidad 6 semanas, el 9,47%. Concentra al 20,97% de los hombres.

Tipos de permisos de maternidad/paternidad Año 2021	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
0304-MATERNIDAD O PARTO, MADRE	119	100,00 %		0,00 %	119	28,88 %	2,00	52,65 %	0,00 %
0305-MATERNIDAD O PARTO, PADRE	0	0,00 %	39	100,00 %	39	9,47 %	0,00	0,00 %	20,97 %
0306-MATERNIDAD O PARTO MULTIPLE	6	100,00 %		0,00 %	6	1,46 %	2,00	2,65 %	0,00 %
0311-MATERNID. O PARTO DISCAP.HIJO	1	100,00 %		0,00 %	1	0,24 %	2,00	0,44 %	0,00 %
0312-HOSPITALIZACION RECIEN NACIDO	16	80,00 %	4	20,00 %	20	4,85 %	1,60	7,08 %	2,15 %
0313-ADOPCION O ACOGIMIENTO	2	50,00 %	2	50,00 %	4	0,97 %	1,00	0,88 %	1,08 %
0315-PATERNIDAD 4 SEMANAS		0,00 %	1	100,00 %	1	0,24 %	0,00	0,00 %	0,54 %
0321-MAT/PAT. PARTO, TIEMPO PARCIAL	1	50,00 %	1	50,00 %	2	0,49 %	1,00	0,44 %	0,54 %
0322-RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	8	100,00 %		0,00 %	8	1,94 %	2,00	3,54 %	0,00 %
0325-PATERNIDAD 5 SEMANAS		0,00 %	1	100,00 %	1	0,24 %	0,00	0,00 %	0,54 %
0326-PATERNIDAD 1 SEMANA		0,00 %	5	100,00 %	5	1,21 %	0,00	0,00 %	2,69 %
0331-PATERNIDAD 2 SEMANAS		0,00 %	9	100,00 %	9	2,18 %	0,00	0,00 %	4,84 %
0332-PATERNIDAD 8 SEMANAS		0,00 %	19	100,00 %	19	4,61 %	0,00	0,00 %	10,22 %
0333-PATERNIDAD 3 SEMANAS		0,00 %	3	100,00 %	3	0,73 %	0,00	0,00 %	1,61 %
0334-PATERNIDAD 6 SEMANAS	0	0,00 %	39	100,00 %	39	9,47 %	0,00	0,00 %	20,97 %
0335-PATERNIDAD 7 SEMANAS		0,00 %	3	100,00 %	3	0,73 %	0,00	0,00 %	1,61 %
0336-PATERNIDAD 9 SEMANAS		0,00 %	2	100,00 %	2	0,49 %	0,00	0,00 %	1,08 %
0337-PATERNIDAD 10 SEMANAS	1	5,56 %	17	94,44 %	18	4,37 %	0,11	0,44 %	9,14 %
0338-PATERNIDAD 11 SEMANAS		0,00 %	1	100,00 %	1	0,24 %	0,00	0,00 %	0,54 %
0341-MATERN. O PARTO, MADRE 1 SEMANA	5	100,00 %		0,00 %	5	1,21 %	2,00	2,21 %	0,00 %
0342-PATER. MULT. O DISCAP. 17 SEMANAS		0,00 %	1	100,00 %	1	0,24 %	0,00	0,00 %	0,54 %
0344-PATERNIDAD 14 SEMANAS		0,00 %	1	100,00 %	1	0,24 %	0,00	0,00 %	0,54 %
0346-PATERNIDAD 16 SEMANAS	1	4,55 %	21	95,45 %	22	5,34 %	0,09	0,44 %	11,29 %
0350-NACIMIENTO/ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO 16 SEMAN	64	79,01 %	17	20,99 %	81	19,66 %	1,58	28,32 %	9,14 %
0351-NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO FRACC.	1	100,00 %		0,00 %	1	0,24 %	2,00	0,44 %	0,00 %
0352-NACIM/ADOP/ACOG.DISC./MULT.17 SEMANAS	1	100,00 %		0,00 %	1	0,24 %	2,00	0,44 %	0,00 %
Total	226	54,85 %	186	45,15 %	412	100,00 %	1,10	100,00 %	100,00 %

103. Análisis de los permisos de maternidad/paternidad por tipología en el año 2021

Atendiendo al **Subgrupo de personal funcionario**, en 2021 han solicitado medidas de conciliación o excedencias principalmente las personas de Subgrupo A1 (41,05%) seguidas del Subgrupo C1 (34,33%) independientemente del sexo. Las han solicitado más las mujeres por encima de su superioridad numérica (72,10%).

Subgrupos	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
A1	5.476	67,42 %	2.646	32,58 %	8.122	41,05 %	1,35	38,38 %	47,93 %
A2	2.222	69,72 %	965	30,28 %	3.187	16,11 %	1,39	15,58 %	17,48 %
C1	5.166	76,05 %	1.627	23,95 %	6.793	34,33 %	1,52	36,21 %	29,47 %
C2	1.392	83,45 %	276	16,55 %	1.668	8,43 %	1,67	9,76 %	5,00 %
E	10	58,82 %	7	41,18 %	17	0,09 %	1,18	0,07 %	0,13 %
Total	14.266	72,10 %	5.521	27,90 %	19.787	100,00 %	1,44	100,00 %	100,00 %

104. Análisis solicitudes por Subgrupo de personal funcionario en el año 2021

Si además agrupamos por **niveles del puesto ocupado de personal funcionario**, distinguiendo entre los niveles 12 a 26 (en los que se accede por concurso) y los niveles 27 a 30³⁷ (a los cuales se accede mediante el sistema de libre designación), se observa que en 2021 si bien en los puestos a los que se accede por concurso las solicitudes de medidas son principalmente femeninas (IPRHM=1,44) en los puestos de libre designación se invierte el resultado y pasan a ser fundamentalmente masculinas (IPRHM=0,70).

37 Se han obviado los niveles 26 de libre designación ya que son muy poco representativos.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Por concurso (12-26)	773	71,91 %	302	28,09 %	1.075	95,22 %	1,44	97,60 %	89,61 %
PLD (27-30)	19	35,19 %	35	64,81 %	54	4,78 %	0,70	2,40 %	10,39 %
Total	792	70,15 %	337	29,85 %	1.129	100,00 %	1,40	100,00 %	100,00 %

105. Análisis solicitudes por tipo de acceso de personal funcionario (concurso o PLD) en el año 2021

De las 773 solicitudes de mujeres de niveles (12-26):

- 29 son excedencias (3,75%)
- **238 reducciones de jornadas (30,79%)**
- **389 son permisos no retribuidos (50,32%)**
- 117 permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (15,14%)

De las 302 solicitudes de hombres de niveles (12-26):

- 11 son excedencias (3,64%)
- 43 reducciones de jornadas (14,24%)
- **148 son permisos no retribuidos (49,01%)**
- **100 permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (33,11%)**

De las 19 solicitudes de mujeres de niveles (27-30):

- 3 son excedencias (15,79%)
- **No hay reducciones de jornada**
- 2 son permisos no retribuidos de 14 días naturales de duración (10,53%)
- 14 permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (73,68%)

De las 35 solicitudes de hombres de niveles (27-30):

- No hay excedencias
- No hay reducciones de jornada
- **2 son permisos no retribuidos (5,71%)**
- **33 permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (94,29%)**

Atendiendo al **Grupo de personal laboral**, en 2021 han solicitado medidas de conciliación o excedencias principalmente las personas de Grupo III (38,60%) seguidas del Grupo II (20,94%) en su gran mayoría mujeres (IPRHM \geq 1,70). Las solicitudes de mujeres se concentran en los Grupos III y II y las de los hombres en los Grupos III y IV. Las han solicitado más las mujeres por encima de su superioridad numérica (80,12%).



Grupos	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
I	360	75,79 %	115	24,21 %	475	8,53 %	1,52	8,07 %	10,39 %
II	989	84,82 %	177	15,18 %	1.166	20,94 %	1,70	22,17 %	15,99 %
III	1.835	85,39 %	314	14,61 %	2.149	38,60 %	1,71	41,13 %	28,36 %
IV	610	68,31 %	283	31,69 %	893	16,04 %	1,37	13,67 %	25,56 %
V	667	75,37 %	218	24,63 %	885	15,89 %	1,51	14,95 %	19,69 %
Total	4.461	80,12 %	1.107	19,88 %	5.568	100,00 %	1,60	100,00 %	100,00 %

106. Análisis solicitudes por Grupo de personal laboral en el año 2021

4.20.2. Personal eventual

Si se analizan las medidas solicitadas por este tipo de personal, desagregado por sexo, desde 2010 a 2021, tal como se observa en la siguiente tabla, podemos concluir lo siguiente:

- El personal eventual utiliza principalmente el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, principalmente las mujeres por encima de su representación en el colectivo.
- La excedencia y el permiso no retribuido son meramente testimoniales.

Año	Medida	Mujeres			Hombres			IPRHM
		NºActos	NºPersonas	NºDías	NºActos	NºPersonas	NºDías	
2010	Excedencia	1	1	0				2,00
	Maternidad/paternidad	3	3	329				2,00
	Permiso no retribuido	2	1	13				2,00
2011	Maternidad/paternidad	3	3	322	1	1	15	1,50
2012	Maternidad/paternidad				1	1	15	0,00
2013	Permiso no retribuido	1	1	6				2,00
	Maternidad/paternidad	2	2	177				2,00
	Permiso no retribuido	1	1	8				2,00
2014	Maternidad/paternidad	3	3	254				2,00
2015	Maternidad/paternidad				2	2	36	0,00
2016	Maternidad/paternidad	1	1	112	1	1	15	1,00
2017	Maternidad/paternidad	5	5	493				2,00
2018	Maternidad/paternidad	4	4	336	1	1	28	1,60
2019	Maternidad/paternidad	3	3	141	4	2	112	1,20
2020	Maternidad/paternidad	1	1	112	3	3	140	0,50
2021	Maternidad/paternidad	4	3	280	2	2	154	1,20
		34	32	2.583	15	13	515	1,42
				71,11 %			28,89 %	

107. Medidas solicitadas por personal eventual por sexo desde 2010 a 2021

4.21. Permisos retribuidos

En cuanto a los **permisos retribuidos** (por asistencia a exámenes finales, realización estudios materias relacionadas con la función pública, asistencia a cursos, accidente, enfermedad grave, hospitalización, bolsa de libre disposición, enfermedad infecto contagiosa menor 9 años, etc.) no se pueden ofrecer datos al no haber información centralizada en Sirhus y ante las dificultades de tratamiento de los datos que tienen los diferentes

órganos y servicios de personal, a través de los distintos sistemas de control de horario (Cronos u otros), existentes en cada una de las Consejerías/Agencias/Consejos.

4.22. Personas con jornadas especiales

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria; las jornadas especiales del personal laboral vienen establecidas en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y son las siguientes: jornada a turnos, de tarde, partida, nocturna, a tiempo parcial, etc. Para el personal funcionario, dichas jornadas están asociadas a la prestación de servicios en determinados puestos de trabajo con esa especificidad en la R.P.T; en concreto, se puede nombrar como ejemplo al personal de los cuerpos de Agentes de Medio Ambiente, de Seguridad, el de los Registros de atención a la ciudadanía durante las tardes, etc.

En la Administración General trabajan 6.188 personas con jornadas especiales, suponen un 15% del total de la plantilla. Un 66,3% son mujeres (4.100) y un 33,7% son hombres (2.088). Es un colectivo feminizado IPRHM=1,33.

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Plantilla	IPRHM
Personas con jornadas especiales	4.100	66,3 %	2.088	33,7 %	6.188	15,2 %	1,33

108. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por sexo

Tal como se aprecia en la siguiente tabla, si atendemos a la relación jurídica de este personal:

- El personal funcionario de carrera que supone el 6% de estas personas, es un colectivo masculinizado (IPRHM=0,71).
- El personal laboral fijo que supone el 45,2% del total, está ligeramente feminizado (IPRHM=1,17).
- Los colectivos temporales (personal interino y laboral temporal) están muy feminizados (IPRHM = 1,58 y 1,51 respectivamente).
- La mayor parte de estas personas (93,2%) se concentra en el colectivo de personal laboral ((fundamentalmente de Grupo V (2.552 – 1.732 mujeres y 790 hombres) seguido del Grupo IV (1.560 – 989 mujeres y 571 hombres) y Grupo III (1.161 – 830 mujeres y 331 hombres)).
 - Atendiendo al Grupo del personal

Relación jurídica	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
Personal Func. De carrera	133	35,7%	240	64,3%	373	6,0%	0,71	3,24 %	11,49 %
Personal Interino	38	79,2%	10	20,8%	48	0,8%	1,58	0,93 %	0,48 %
Personal Laboral	1.635	58,5%	1.160	41,5%	2.795	45,2%	1,17	39,88 %	55,56 %
Personal Laboral Temporal	1.916	75,4%	624	24,6%	2.540	41,0%	1,51	46,73 %	29,89 %
Personal Laboral Ind. No Fijo	378	87,5%	54	12,5%	432	7,0%	1,75	9,22 %	2,59 %
	4.100	66,3%	2.088	33,7%	6.188	100,0%			

109. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por relación jurídica

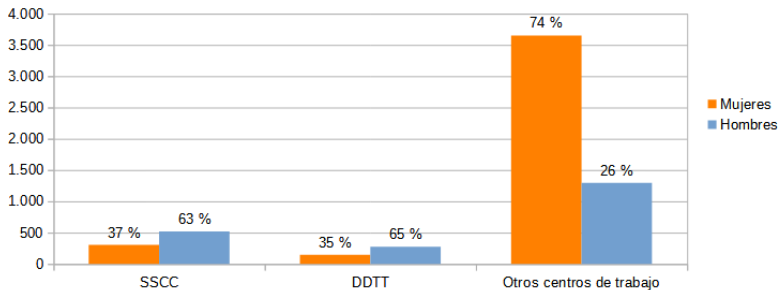
Este personal se distribuye principalmente en Otros centros de trabajo o centros periféricos (el 80%) de los mismos de los cuales son mujeres el 74%.

El 13% pertenece a Servicios centrales siendo el 63% hombres y el 7% en Delegaciones Territoriales siendo también un 65% hombres.

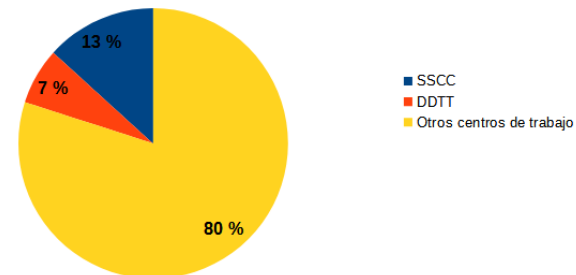
La mayor parte de estas personas pertenece funcionalmente a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.



Personas con jornadas especiales por distribución territorial y sexo -
Sirhus DIC2021



Personas con jornadas especiales por distribución territorial -
Sirhus DIC2021



110. Efectivos de la Administración General con jornadas especiales por distribución territorial

4.23. El teletrabajo

El teletrabajo se puede definir como una forma de “trabajo a distancia” y como “una forma flexible de organización del trabajo”. Consiste, básicamente, en el desarrollo de la actividad laboral mediante el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del emplazamiento usual del trabajo.

En el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se ha manifestado la necesidad de su puesta en marcha, cuando la naturaleza de la actividad profesional lo permita, compatibilizándolo con la modalidad presencial. Todo ello sin perjuicio de la elaboración y aprobación, en el futuro, de un marco normativo estable, con vocación de permanencia que, independientemente de situaciones coyunturales o de fuerza mayor, contribuya a que el teletrabajo mejore el funcionamiento de la Administración, sin menoscabo de la función que puede desempeñar como instrumento de conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar.

4.23.1. Estudio del teletrabajo durante el inicio del estado de alarma

Desde el IAAP se realizó un estudio, durante los meses de marzo a mayo de 2020, con la finalidad de conocer la experiencia de teletrabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía, *con motivo del confinamiento durante el inicial estado de alarma*, extrayéndose las siguientes conclusiones, obtenidas de las respuestas al cuestionario planteado al personal empleado público.

El cuestionario online fue respondido por 12.000 personas de la plantilla. A destacar que sólo han contestado 2.000 laborales de los 25.000 que conforman este grupo. Las respuestas mayoritariamente pertenecen al personal funcionario. La distribución por sexo de las personas encuestadas es similar al total del personal (60% mujeres y 40% hombres).

Se ha puesto de manifiesto el interés del personal empleado público en teletrabajar, aunque existan determinados puestos y tareas que por sus específicas características no puedan hacerlo. La mayoría del personal que ha respondido al cuestionario (90%) ha podido teletrabajar. Aquellos que no lo han hecho, ha sido principalmente debido a las características de su puesto o que no se le asignaron tareas que les permitiesen teletrabajar por lo que han tenido que trabajar presencialmente.

En cuanto a las características de las personas que han teletrabajado, no hay diferencias significativas con respecto al sexo. Es destacable el hecho de que ha habido una respuesta del cuestionario muy baja por parte del personal laboral (posiblemente porque fue online y, en algunos casos, por la propia naturaleza del puesto desempeñado carece de equipamiento electrónico).

En cuanto al personal funcionario, el Subgrupo que más ha teletrabajado es el A1, que representa el 30,5% del total, seguido del C1 que representa el 29,13%. Por otro lado, se ha de remarcar que más de la mitad de los que han teletrabajado, no han convivido con menores de 14 años o personas en situación de dependencia.

En relación con la percepción de teletrabajo, las personas que han teletrabajado y las que conviven con menores de 14 años o personas en situación de dependencia observan más ventajas al teletrabajo frente al trabajo presencial, y entre ellas destaca el ahorro de tiempo en desplazamientos y la flexibilidad en su realización.

De cara al futuro, de las opiniones recogidas se deduce que existe un deseo de seguir teletrabajando, especialmente entre aquellos que ya han probado la experiencia. Sólo hay un pequeño porcentaje (inferior al 3%) de personas que no teletrabajarían bajo ninguna condición. La mayoría de las personas teletrabajarían algún día a la semana (El 36% declara que le gustaría teletrabajar 3 o 4 días en semana), con independencia del sexo.

La Junta de Andalucía ha aprobado un Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial, mediante las Resoluciones de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de septiembre de 2020 y de 18 de enero de 2021; en virtud de las cuales, se establecen los porcentajes de realización del mismo, conforme a ciertos criterios que en ellas se regulan.

4.23.2. Seguimiento – Protocolo 2020-2021

Desde la constitución de la Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, en el seno de la Mesa Sectorial, cada Consejería/Consejo ha remitido sus datos de seguimiento con carácter mensual. A continuación se muestran datos acumulados de solicitudes de teletrabajo recopilados a fecha de diciembre de 2021 de forma manual:

	SOLICITUDES TELETRABAJO JORNADA ORDINARIA 20%						SOLICITUDES TELETRABAJO JORNADA ORDINARIA MÁS DEL 20%						SOLICITUDES TELETRABAJO JORNADA EXCLUSIVA					
	Nº Solicitudes en estudio		Nº Resoluciones favorables		Nº Resoluciones desfavorables		Nº Solicitudes en estudio		Nº Resoluciones favorables		Nº Resoluciones desfavorables		Nº Solicitudes en estudio		Nº Resoluciones favorables		Nº Resoluciones desfavorables	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	3	2	477	268	0	1	1	1	8	6	0	0	0	0	246	169	3	0
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	1	1	740	511	12	12	1	2	112	86	4	5	0	0	709	472	10	5
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO (SAE)	0	2	972	628	39	5	1	0	73	44	99	23	5	31	527	346	162	2
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	0	1	713	361	1	0	0	1	59	38	3	2	0	1	316	167	0	0
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	0	0	713	558	0	0	0	0	66	47	0	0	0	0	516	346	0	0
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	64	48	1.161	1.029	15	14	5	5	107	98	8	13	38	19	595	500	1	0
CONSEJERÍA DE TRANSF. ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES	0	0	89	73	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	56	61	0	0
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	54	21	843	530	21	24	7	1	143	56	6	1	9	0	342	156	2	2
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	19	8	962	295	10	7	9	3	37	14	2	2	16	6	318	104	0	0
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDEN.	1	1	617	445	4	7	2	0	202	62	3	3	0	0	316	256	0	0
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	1	1	491	267	1	2	5	2	34	15	3	1	0	0	44	31	2	0
CONSEJO AUDIOVISUAL	0	0	9	4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	11	4	0	0
CONSEJO CONSULTIVO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSEJO DE TRANSPARENCIA	0	0	22	13	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	143	85	7.809	4.982	104	73	31	15	845	467	129	51	68	57	3.996	2.612	180	9
	62,72 %	37,28 %	61,05 %	38,95 %	58,76 %	41,24 %	67,39 %	32,61 %	64,41 %	35,59 %	71,67 %	28,33 %	54,40 %	45,60 %	60,47 %	39,53 %	95,24 %	4,76 %

111. Seguimiento del teletrabajo a partir del protocolo de 2020/2021

- El 31,41% de la plantilla teletrabaja el 20% de la jornada (el 61,05% son mujeres y el 38,95% hombres).
- El 3,22% de la plantilla teletrabaja más del 20% (el 64,41% son mujeres y el 35,59% hombres).
- El 16,23% teletrabaja la exclusiva (el 60,47% son mujeres y el 39,53% hombres).

4.24. Violencia de género

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponde a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, las competencias relativas a Violencia de Género, que no guarden relación directa con la Administración de Justicia, atribuidas a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

La Secretaría General de Familias, Igualdad, Violencia de Género y Diversidad, así como el Instituto Andaluz de la Mujer tienen distribuidas, en materia de violencia de género, todas las competencias al efecto en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Entre sus competencias están las relativas a la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género a la que se refiere el Decreto 465/2019, de 14 de mayo, por el que se regula la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género, así como el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

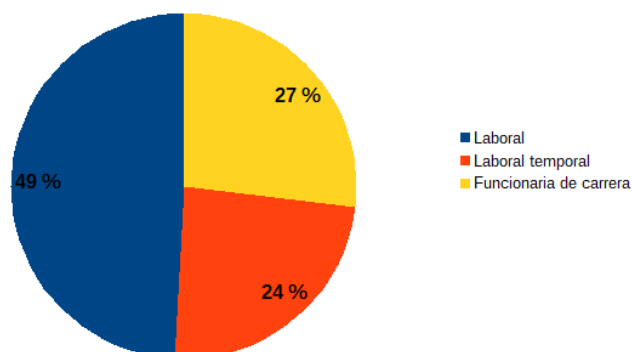
No se almacena el perfil profesional de las personas afectadas, de modo que no se puede explotar estadísticamente si hay personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, que sea víctima de este tipo de violencia.

Para este tipo de personal, indicar que mediante el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, se aprobó el **Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género**, publicado en el BOJA núm. 48, de 9 de marzo.

Hasta su puesta en marcha, la movilidad o traslado del puesto de trabajo, por razones de violencia de género, se realizaba dentro del ámbito competencial propio de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública; a partir de la publicación del Protocolo, y conforme a lo previsto en su apartado séptimo, son los órganos competentes en materia de personal de las Consejerías, Organismos, Agencias o Entidades en los que se encuentre destinada la empleada pública quienes resolverán los traslados de puestos de trabajo motivados por esta razón y conforme al procedimiento que en él mismo se establece. No existe un registro de las posibles incidencias que se pudieran originar en la aplicación de este procedimiento, esta cuestión podría dar lugar a una medida del futuro Plan.

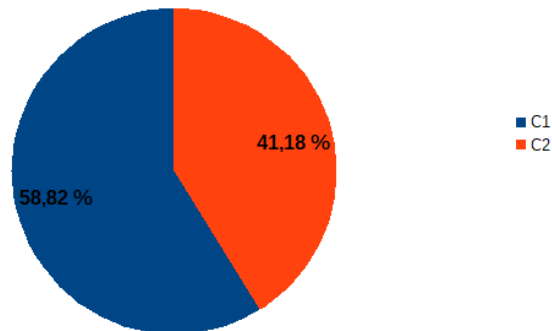
Los datos obtenidos en el sistema de información de recursos humanos en relación a este tipo de movilidad, a lo largo del período comprendido entre los años 2010 a 2021, son los que se indican a continuación:

Movilidad por violencia de género en la última década - Sirhus DIC2021

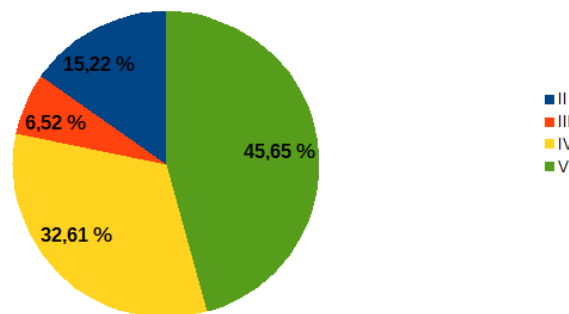




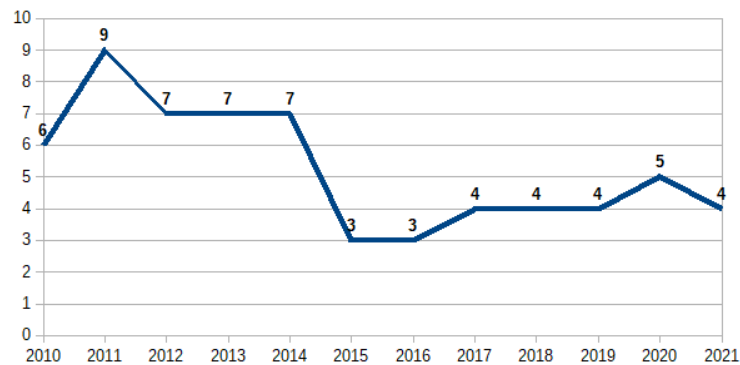
% Traslados por violencia de género en el colectivo de personal funcionario por Subgrupos - Sirhus DIC2021



% Traslados por violencia de género en el colectivo de personal laboral por Grupos - Sirhus DIC2021



Nº traslados por violencia de género en la última década - Sirhus DIC2021



Tipo de movilidad	Relación jurídica	Grupo/Subgrupo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
MOVILIDAD ART.40.3.BIS) DEL E STAT. TRAB.	LABORAL	II	1	1											2
		III		1				1	1						3
		IV		1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	15
		V	2	2	2	2	3								11
	LABORAL TEMPORAL	II								1	1	1	1	1	5
	V	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	10	
MOVILIDAD ART. 20.1.I) LEY 30/1984	FUNCIONARIA DE CARRERA	C1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	10
		C2	2	2	2	1									7
Total			6	9	7	7	7	3	3	4	4	4	5	4	63

112. Movilidad por violencia de género en la última década

Tal como se puede observar se han realizado 63 traslados por violencia de género, 17 en el colectivo de personal funcionario (lo que supone el 27%), 31 en el colectivo de personal laboral fijo (49%) y 15 en el colectivo de

personal laboral temporal (24%). En el colectivo de personal laboral fijo se dan prácticamente la mitad de traslados.

Por Subgrupos de personal funcionario, se observa que no ha habido ningún traslado en los Subgrupos A1 y A2, aglutinándose todos en los Subgrupos C1 (58,82%) y C2 (41,18%).

Por Grupos de personal laboral también se observa la inexistencia de casos de movilidad por este motivo en el Grupo I, concentrándose principalmente en los Grupos VI y V. En el caso del personal laboral temporal, se concentran principalmente en el Grupo V.

La evolución de los traslados por violencia de género en la última década tiene carácter descendente manteniéndose entre 3 y 5 casos anuales desde 2015.

Con la finalidad de conocer datos relativos al número y tipo de solicitudes presentadas, acogiéndose al Protocolo de 2018, derechos solicitados, resoluciones y motivos de denegación o aceptación, etc., se les ha pedido la información a los distintos servicios de personal de las Consejerías, ya que ellos son los competentes, desde que se puso en marcha el Protocolo específico.

Conforme a dicha petición, nos han informado desde la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la autorización realizada en 2021, a una funcionaria de carrera del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, opción Turismo (A2.2017), para que realice su prestación de servicios en modalidad de teletrabajo durante el 100% de la jornada, al haber solicitado dicha medida y haber acreditado ser víctima de situación de violencia de género. Igualmente desde la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, nos han informado de otra persona empleada pública perteneciente al Cuerpo Superior Facultativo, opción Arquitectura Superior, que también realiza su jornada 100% en modalidad de teletrabajo por estos motivos, al acogerse a lo previsto en el apartado decimocuarto del Protocolo de 2018, anteriormente referenciado.

Asimismo, desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo nos informan de la existencia de una movilidad por este motivo, en 2021, de una trabajadora perteneciente al Grupo V del personal laboral, en la categoría profesional de "Personal de limpieza y alojamiento".

4.25. Prevención del acoso

Mediante Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común de 27 de octubre de 2014 se aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, el cual ha sido actualizado por Acuerdo de la Mesa General de 13 de febrero de 2020, aprobado por Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.

La diferencia de conceptos entre el acoso sexual y por razón de sexo o género, radica en que el primero se refiere únicamente al ámbito sexual, mientras que el acoso por razón de sexo abarca situaciones discriminatorias mucho más amplias, sin necesidad de que exista una intención sexual por parte de la persona agresora.

En el Apartado III de este Protocolo, se establecen los órganos competentes que intervienen en la prevención de este tipo de situaciones, creándose, al efecto, el Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso, el cual recibe las solicitudes de intervención y decide sobre su tramitación o archivo, llevando, en su caso, la investigación y elaboración de los informes correspondientes, con las conclusiones y propuestas de medidas a adoptar.

Dicho Comité funciona en diferentes ámbitos administrativos; en concreto, en el correspondiente a la Administración General de la Junta de Andalucía, se prevé su existencia en cada una de las provincias, cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno. Asimismo, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial ubicados en la

provincia de Sevilla, existe un Comité de Investigación Interna diferenciado, cuyos miembros son nombrados por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública.

Realizada la constitución de estos Comités, a nivel de los Servicios Centrales y en cada una de las provincias, a continuación se exponen los datos facilitados por dichos órganos.

Comités de Investigación interna para situaciones de acoso	Fecha Constitución	Datos
Almería	No facilitada	2020 ninguna 2021 3 denuncias (2 interpuestas por mujeres, 1 interpuesta por hombre)
Cádiz	No facilitada	2020 2 denuncias (1 desistida, 1 denuncia interpuesta por 1 hombre pendiente investigación)
Córdoba	Diciembre de 2021	Sin datos
Granada	Diciembre de 2020	2020 1 denuncia (interpuesta por 1 mujer a 3 mujeres y 2 hombres) 2021 1 denuncia (interpuesta 1 hombre a 1 mujer)
Huelva	10 de mayo de 2021	Sin datos
Jaén	20 de noviembre de 2020	2020 1 denuncia desistida (interpuesta por 1 mujer)
Málaga	21 de enero de 2021	2015-2020 36 denuncias (23 desistidas, 4 en elaboración de informe de conclusiones y 9 pendientes de tramitación)
Sevilla	12 de noviembre de 2020	2015 1 denuncia (interpuesta por 1 mujer desistida) 2017 1 denuncia (interpuesta por 1 hombre a varios superiores y compañeros, medidas cautelares) 2019 2 denuncias (interpuestas por 1 hombre hacia superiores y 1 mujer hacia compañeros)
Servicios Centrales	30 de abril de 2020	2021 9 denuncias (5 interpuestas por mujeres, 3 por hombres y 1 ambos sexos, se denuncian 2 mujeres, 5 hombres y en dos implicados de ambos sexos sin determinar, 6 desistidas, 2 devueltas por no competir al Comité y 1 en espera de informe de conclusiones)

113. Datos recopilados de los Comités de Investigación Interna de marzo de 2021

Estos datos se recopilan entre los meses de marzo y abril de cada año.

Como puede verse, la información no está suficientemente sistematizada y en algunos casos no está desagregada por sexo. Adicionalmente, no se pueden diferenciar las situaciones de acoso laboral de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

4.26. Ayudas de acción social

Se considera acción social al conjunto de medidas, actividades o programas que se regulan en la Orden de 18 de abril de 2001 de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, o en las disposiciones concordantes, encaminadas a promover el bienestar social de este personal y de sus familiares.

Mediante la Ley Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, se suspendió la convocatoria de las ayudas que se derivan del concepto de acción social, quedando exceptuada de esta suspensión las relativas a la atención a personas con discapacidad.

Por otro lado, la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019, continuando con el proceso de recuperación de derechos del personal empleado público, recogió en su disposición adicional decimonovena que, en el ejercicio 2019 se podían solicitar anticipos reintegrables de nómina, conforme a lo establecido en la Orden de 14 de diciembre de 1992; así como las contempladas en el apartado Noveno del Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, aprobado por Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno.

El resto de las ayudas permanecen suspendidas en la actualidad, por lo que a continuación se ofrecen los siguientes datos acerca de los anticipos reintegrables y las ayudas a la discapacidad.

4.26.1. Anticipos reintegrables

Por este concepto, se podrá solicitar como anticipo, hasta la cantidad equivalente a la remuneración líquida de dos mensualidades, entendiendo por remuneración líquida la asignación retributiva neta que, con carácter fijo y periodicidad mensual, perciba la persona solicitante, no siendo acumulables pagas extraordinarias, gratificaciones, dietas, gastos de locomoción y demás emolumentos no fijos ni de periodicidad mensual.

Los anticipos reintegrables concedidos no devengan interés alguno y su concesión está condicionada por las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, su convocatoria y resolución se realiza en el mismo ejercicio presupuestario.

Los datos que se muestran a continuación reflejan la evolución de las solicitudes presentadas desde 2019 a 2021 tal como puede verse en la tabla siguiente:

Solicitudes presentadas									
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	%Total	%T.Mujeres	%T.Hombres
2019	1.923	1.126	58,6%	797	41,4%	1,17	4,4%	4,1%	4,9%
2020	1.417	813	57,4%	604	42,6%	1,15	3,4%	3,1%	4,0%
2021	1.277	772	60,5%	505	39,5%	1,21	3,1%	3,0%	3,4%

114. Solicitudes presentadas de anticipos reintegrables en los últimos tres años

- Teniendo en cuenta que el IPRHM de la plantilla de la Administración General es 1,27 y los índices cada año son valores ligeramente por debajo de la representación dentro de la plantilla se puede concluir en que los anticipos reintegrables son pedidos por más mujeres en valor absoluto que hombres pero en proporción inferior a su proporción en la plantilla. Es decir, las han solicitado para 2021 el 3,1% de la plantilla que suponen el 3,0% de las mujeres y el 3,4% de los hombres³⁸. Esta pauta se repitió en 2020 y 2019.
- Se ha reducido el número de solicitudes desde 2019 con 1.923 solicitudes presentadas a 2021 con 1.277 pasando de un 4,4% de participación a un 3,1% con independencia del sexo (hombres y mujeres han solicitado menos anticipos en proporciones similares).

Si se analizan las solicitudes concedidas, tal como se aprecia en la siguiente tabla, podemos concluir:

Solicitudes concedidas							
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	%Total sol.
2019	154	94	61,0%	60	39,0%	1,22	8,01 %
2020	393	224	57,0%	169	43,0%	1,14	27,73 %
2021	800	484	60,5%	316	39,5%	1,21	62,65 %

115. Solicitudes concedidas de anticipos reintegrables en los últimos tres años

- Se conceden solicitudes a mujeres en proporción ligeramente inferior a su participación en la plantilla.
- Ha aumentado significativamente la proporción de solicitudes concedidas con respecto a las solicitadas. En 2019 se concedieron un 8.01% de las solicitudes realizadas y en 2021 un 62,65%.

³⁸ Porcentajes calculados con respecto al total de la plantilla, el total de las mujeres y el total de los hombres respectivamente.

Si se analizan los importes concedidos, tal como se aprecia en la siguiente tabla, podemos concluir:

Importes concedidos					
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres
2019	538.219	315.684	58,7%	222.535	41,3%
2020	1.300.173	725.535	55,8%	574.638	44,2%
2021	2.654.984	1.545.748	58,2%	1.109.236	41,8%

116. Importes concedidos de anticipos reintegrables en los últimos tres años

- Han aumentado significativamente los importes concedidos en los dos últimos años, con respecto a 2019.
- Los hombres han cobrado en proporción más importes que las mujeres, por ejemplo, en 2021 al 39,5% de los hombres se les concedió anticipo reintegrable y les correspondió el 41,8% del importe repartido.

4.26.2. Ayudas a la discapacidad

Esta modalidad de ayuda consiste en una prestación económica destinada a compensar los gastos ocasionados por el tratamiento, rehabilitación o atención especializada de las discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales del personal empleado público o de sus familiares.

La cuantía de la ayuda se fija anualmente mediante resolución de la Secretaría General para la Administración Pública. En función del ejercicio se puede ver en la siguiente tabla el importe aprobado:

Ejercicio	Requisitos
2018	Importe de la ayuda: 100% del gasto justificado sin tope máximo
2019	Importe de la ayuda: 100% del gasto justificado > 3.000 euros
2020	Importe de la ayuda: 100% del gasto justificado > 5.000 euros
2021	Importe de la ayuda: 100% del gasto justificado > 3.350 euros

117. Importes de la ayuda a la discapacidad de 2018 a 2021

Los datos que se muestran a continuación reflejan la evolución de las solicitudes presentadas desde 2018 a 2021 tal como puede verse en la tabla siguiente³⁹:

Solicitudes presentadas						
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM
2018	244	168	68,9%	76	31,1%	1,38
2019	250	161	64,4%	89	35,6%	1,29
2020	206	131	63,6%	75	36,4%	1,27
2021	240	154	64,2%	86	35,8%	1,28

118. Solicitudes presentadas de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años

- Teniendo en cuenta que el IPRHM de la plantilla de personas con discapacidad es 1,16 y los IPRHM de solicitudes cada año son valores superiores a este valor (1,38 en 2018, 1,29 en 2019, ...), las mujeres solicitan esta ayuda por encima de su representación dentro de la plantilla. El número de solicitudes se mantiene dentro de órdenes de magnitud similares en los cuatro últimos años.

Si se analizan las solicitudes concedidas, tal como se aprecia en la siguiente tabla, podemos concluir:

³⁹ Los totales PD están calculados con respecto al total de personas con discapacidad, el total de mujeres con discapacidad y el total de hombres en ese año. El %Total es con respecto al total global de la plantilla.



Solicitudes concedidas							
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	%Total sol.
2018	223	156	70,0%	67	30,0%	1,40	91,39 %
2019	218	147	67,4%	71	32,6%	1,35	87,20 %
2020	189	124	65,6%	65	34,4%	1,31	91,75 %
2021	212	135	63,7%	77	36,3%	1,27	88,33 %

119. Solicitudes concedidas de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años

- Se solicitan y conceden solicitudes a mujeres en proporción superior a su representación en la plantilla. Esta pauta se ha mantenido los últimos cuatro años.
- Se conceden un número importante de solicitudes, en concreto en 2021 el 88,33% de las mismas. Valor ligeramente inferior al año anterior que fue el 91,75% de las solicitudes.

Si se analizan los importes concedidos, tal como se aprecia en la siguiente tabla, podemos concluir:

Importes concedidos					
Año	Total	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres
2018	308.336	208.356	67,6%	99.980	32,4%
2019	281.729	188.949	67,1%	92.780	32,9%
2020	282.077	176.433	62,5%	105.644	37,5%
2021	309.394	198.047	64,0%	111.347	36,0%

120. Importes concedidos de ayudas a la discapacidad en los últimos cuatro años

- Los importes concedidos se mantienen en órdenes de magnitud similares en los últimos cuatro años.
- En 2021 las mujeres han cobrado en proporción ligeramente más importe que los hombres, por ejemplo, en 2021 al 63,7% de los mujeres se les concedió ayuda a la discapacidad y les correspondió el 64% del importe repartido. En los tres años anteriores se da la circunstancia contraria, por ejemplo en 2020 al 65,6% de las ayudas concedidas a mujeres les correspondió en 62,5% del importe repartido.

4.26.3. Ayuda por cambio de domicilio víctimas violencia de género

Las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía que para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrán derecho a una ayuda de pago único por importe de 1.200 euros, con cargo, en su caso, a los créditos de acción social.

Por este concepto y conforme a los datos que nos han sido facilitados, cabe indicar que en el ejercicio de 2020 se concedió una de estas ayudas a una empleada pública que por violencia de género se vio obligada a cambiar su domicilio a otra provincia. Es el único dato que consta en el sistema.

4.27. Órganos de representación del personal empleado público del sector Administración General

4.27.1. Juntas de Personal para el colectivo de personal funcionario

Las Juntas de Personal son los órganos específicos de representación del personal funcionario, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Un total de 223 personas constituyen la representación de las Juntas de Personal, de las cuales son mujeres el 43,9% y hombres el 56,1%. En general es un personal masculinizado, si bien dentro del equilibrio normativo (IPRHM=0,88).

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	IPRHM
Total	98	43,9 %	125	56,1 %	223	0,88

121. Representación de las juntas de personal

Si se analiza por provincias, tal como puede apreciarse en la siguiente tabla:

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	IPRHM	ICM	ICH
Almería	10	43,5 %	13	56,5 %	0,87	10,20 %	10,40 %
Cádiz	8	34,8 %	15	65,2 %	0,70	8,16 %	12,00 %
Córdoba	9	39,1 %	14	60,9 %	0,78	9,18 %	11,20 %
Granada	12	48,0 %	13	52,0 %	0,96	12,24 %	10,40 %
Huelva	12	52,2 %	11	47,8 %	1,04	12,24 %	8,80 %
Jaén	7	30,4 %	16	69,6 %	0,61	7,14 %	12,80 %
Málaga	13	52,0 %	12	48,0 %	1,04	13,27 %	9,60 %
Sevilla	14	56,0 %	11	44,0 %	1,12	14,29 %	8,80 %
SSCC	13	39,4 %	20	60,6 %	0,79	13,27 %	16,00 %
Total	98	43,9 %	125	56,1 %	0,88	100,00 %	100,00 %

122. Juntas de personal por provincia y sexo

- Las provincias más masculinizadas son Jaén, Cádiz y Córdoba, seguidas de los Servicios Centrales.
- Las provincias más cercanas a la paridad son Huelva y Málaga.
- Las mujeres se concentran principalmente en Sevilla, con el 14,29% de las mismas y los hombres en los Servicios Centrales.
- Los hombres se concentran principalmente en los SSCC de las Consejerías, el 16% de los mismos.

Juntas de personal	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total	IPRHM	ICM	ICH
SAF	27	35,53 %	49	64,47 %	76	34,08 %	0,71	27,55 %	39,20 %
CSIF	29	47,54 %	32	52,46 %	61	27,35 %	0,95	29,59 %	25,60 %
ISA	20	55,56 %	16	44,44 %	36	16,14 %	1,11	20,41 %	12,80 %
UGT	8	34,78 %	15	65,22 %	23	10,31 %	0,70	8,16 %	12,00 %
CCOO	13	59,09 %	9	40,91 %	22	9,87 %	1,18	13,27 %	7,20 %
USTEA	1	33,33 %	2	66,67 %	3	1,35 %	0,67	1,02 %	1,60 %
USO	0	0,00 %	2	100,00 %	2	0,90 %	0,00	0,00 %	1,60 %
	98	43,95 %	125	56,05 %	223	100,00 %	0,88	100,00 %	100,00 %

123. Juntas de personal por organización sindical y sexo

Se puede concluir que:

- SAF es la organización sindical con mayor representación en las Juntas de Personal, el 34,08% del total, le sigue CSIF con el 27,35%, ISA con el 16,14%, UGT con el 10,31%, CCOO con el 9,87%, USTEA con el 1,35% y USO con el 0,90%.
- USTEA, UGT y SAF son las organizaciones sindicales más masculinizadas (IPRHM<0,80).

- CSIF está masculinizada pero dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,95).
- ISA y CCOO están feminizadas pero dentro del equilibrio representativo ($1 < \text{IPRHM} < 1,20$).

4.27.2. Comités de empresa para el colectivo de personal laboral

Los órganos de representación unitarios para el personal laboral son los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas de personal laboral; en este apartado se incluiría la representación correspondiente a cada Delegación Territorial de las ocho provincias, más cada uno de los Servicios Centrales de las Consejerías, más la de determinadas unidades electorales que, por su número considerable de personas trabajadoras o peculiaridades, tienen órganos de representación independientes, como son Patronato de la Alhambra y Generalife, Espacio Natural de Doñana y Espacio Natural de Sierra Nevada. En definitiva, en torno a 86 unidades de representación.

Esta información no se tiene sumariada por su laboriosidad y se ha solicitado a la Autoridad Laboral competente, en este caso, a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, concretamente al Servicio de Relaciones Colectivas quienes no disponen de la misma.

4.27.3. Dispensa sindical: total o parcial

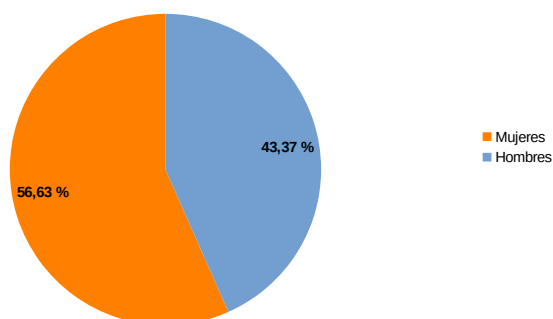
En este apartado se muestran los datos del número de personas con dispensa total y parcial de asistencia al trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía, por los motivos previstos en la normativa sindical y de representación de trabajadores. Los datos incluyen información sobre el personal funcionario y laboral, así como información de la organización sindical y desagregada por sexo.

Estos datos ha sido facilitados por el Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

A continuación se indican las personas con liberación sindical total, desagregadas por sexos durante el segundo trimestre del año 2022, en el sector de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En cumplimiento del artículo 9.7 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, las personas con liberación sindical total desagregados por sexos durante el segundo trimestre del año 2022 son los que pueden consultarse en la siguiente tabla⁴⁰:

Liberación sindical total por sexo - DGRHyFP MAYO2022



Organización Sindical	Personas liberadas	%
CCOO	146	26,16 %
CSIF	131	23,48 %
ISA	22	3,94 %
SAF	29	5,20 %
UGT	155	27,78 %
USTEA	66	11,83 %
SGDT	5	0,90 %
USO	1	0,18 %
Independiente	3	0,54 %
Mujeres	316	56,63 %
Hombres	242	43,37 %
Total	558	

IPRHM= 1,13

124. Liberación sindical total por organización sindical y sexo

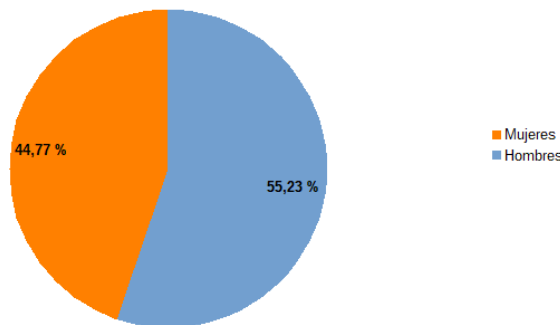
El índice de presencia relativa es de 1,13, la composición está ligeramente feminizada pero dentro del equilibrio normativo. Está sin embargo por debajo de lo que las mujeres suponen en la plantilla (IPRHM plantilla 1,27). No

⁴⁰ Datos proporcionados por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública a fecha de mayo de 2022. Son datos no automatizados de modo que se recopilan de forma manual.

disponemos del valor desagregado por cada organización sindical. La organización sindical con más personas liberadas totales es UGT con el 27,78%, seguida de CCOO con el 26,16% y CSIF con el 23,48%.

En cuanto a las personas liberadas parciales en el sector de la Administración General de la Junta de Andalucía son las que se pueden ver en la siguiente tabla:

Liberación sindical parcial por sexo - DGRHyFP MAYO2022



Organización Sindical	Personas liberadas Parciales	%
CCOO	219	26,01 %
CSIF	227	26,96 %
ISA	11	1,31 %
SAF	63	7,48 %
UGT	179	21,26 %
USTEA	92	10,93 %
SGDT	14	1,66 %
USO	3	0,36 %
CTA	3	0,36 %
Independiente	30	3,56 %
Mujeres	377	44,77 %
Hombres	465	55,23 %
Total	842	

IPRHM= 0,90

125. Liberación sindical parcial por organización sindical y sexo

La liberación parcial está ligeramente masculinizada, IPRHM=0,92 si bien dentro del equilibrio normativo. La organización sindical con más personas liberadas parciales es CSIF con el 26,96% de personas liberadas, seguida de CCOO con el 26,01% y UGT con el 21,26%.

4.28. Situaciones de especial protección: mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas y lactantes

De cara a detectar posibles situaciones de especial protección, se ha sondeado a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a los Servicios de Personal y a las Unidades de Género acerca de la existencia de denuncias o reclamaciones realizadas por parte de mujeres embarazadas o lactantes, todos los servicios mencionados nos han informado que no les consta que se hayan interpuesto denuncias o reclamaciones en estos aspectos.

Con respecto a las mujeres con discapacidad, también nos han indicado que no han detectado situaciones diferentes a las del resto del colectivo.

4.29. Interseccionalidad y diversidad

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración socio laboral de las personas trans, especificándose en su articulado que en la elaboración de los planes de igualdad, se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Asimismo, en el acceso al empleo y en el desarrollo normal de la relación laboral de las personas LGTBI+, pueden existir una serie de elementos y desigualdades que van más allá del ámbito de la orientación y la identidad.

La interseccionalidad viene a explicar como, a la mayoría de estas personas, les afectan una serie de elementos que pasan por su orientación sexual y su identidad de género, su origen étnico, racial, condición socio-económica, aspectos culturales y de diversidad funcional, entre otras, que podrían conducir a una discriminación por más de un aspecto o discriminación múltiple.

En el sistema de Información de Recursos Humanos no existen parámetros que puedan analizar la interseccionalidad, y específicamente, la diversidad sexogenérica existente en la Administración pública.

4.30. Percepción del personal empleado público acerca de la igualdad en la Administración General

Desde el 22 de junio hasta el 6 de julio de 2018, se realizó un cuestionario por el IAAP para conocer la percepción sobre la igualdad dentro de la Junta de Andalucía. Este cuestionario se envió a 253.951 personas (de las que la Administración General constituyen un subconjunto) y se obtuvieron 14.374 respuestas, hubo por tanto un 5,66% de participación. Del total de respuestas, 4.777 provenían de personas que pertenecían a la Administración General y los EEII (Entes Instrumentales). El cuestionario contenía 29 preguntas y 8 adicionales de caracterización.

En general, el perfil con mayor participación se encuentra en rangos de edad comprendidos entre 36 y 50 años, con mayor número de respuestas por parte del sexo femenino, predominando los puestos de estructura de carácter indefinido, con participantes sobre todo procedentes de municipios con más de 50.000 habitantes cuyo máximo nivel de estudios corresponde a los estudios superiores universitarios alineados a su vez con el grado de estudios requeridos para su puesto, teniendo a su cargo en general a ninguna persona dependiente, y si la tienen, es en torno a 1 o 2 por persona.

Estos datos se han actualizado con la realización de diversas técnicas participativas con el personal empleado público y con las unidades de género, realizadas en el año 2022, así como tras la depuración de los datos del cuestionario realizado en 2018, en lo que respecta al colectivo objeto del presente Plan y cuyas conclusiones principales se indican a continuación:

- El doble de mujeres que de hombres piensa que la discriminación por sexo está bastante o muy generalizada (26% y 11% respectivamente).
- Existe un porcentaje superior de mujeres (27%) que de hombres (9%) que consideran que se tienen más en cuenta las opiniones de los hombres que de las mujeres en su entorno laboral.
- De manera semejante se tiene la percepción de que se prefiere que las jefaturas estén ocupadas por hombres (31% mujeres y 10% hombres).
- El 28% de los hombres encuestados se ha planteado acceder a un puesto de mayor responsabilidad y, además, lo ha hecho. Mientras que, en el caso de las mujeres, esta misma situación se ha dado el 18% de los casos. Por otra parte, mientras que un 16% de las mujeres encuestadas se lo plantearon, rechazaron la idea porque sus responsabilidades familiares se lo impidieron, en el caso de los hombres este porcentaje se sitúa en un 5%.
- A menor edad, se equipara la situación de personas que se han planteado acceder a puestos de mayor responsabilidad y lo han conseguido, incluso sin existir diferencias en los primeros grupos de edad, a pesar de que, en general, los hombres promocionan más que las mujeres (54% frente a 46%).



- Se percibe que se podría acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, mediante el fomento en las escuelas de las carreras tecnológicas en las chicas, proporcionando modelos ejemplares de mujeres.
- Hay un alto porcentaje de mujeres encuestadas (39%) que opinan que se prefiere un hombre en los puestos de libre designación, mientras que solo un 1% consideran que se prefiere una mujer.
- El 52% de las mujeres encuestadas manifiestan de manera expresa la idoneidad de que la formación se realice en horario laboral para permitir una mejor conciliación, mientras que este porcentaje disminuye hasta el 45% en el caso de los hombres encuestados.
- Un 59% de las mujeres encuestadas han realizado alguna vez actividades formativas de igualdad de género, mientras que este porcentaje disminuye hasta el 47% en el caso de los hombres encuestados. En caso de no haberse realizado estas actividades formativas, los principales motivos fueron desconocimiento o inexistencia de éstas (61% de las mujeres y 53% de los hombres) y el considerarlo innecesario (18% de las mujeres y 30% de los hombres). Resulta significativo el hecho de que el motivo de no tener tiempo o tener dificultades por cuestiones personales o de conciliación, es utilizado en mayor medida por las mujeres (16%) que por los hombres (10%).
- Se percibe que debería haber más acciones formativas en fomento de la corresponsabilidad.
- Los procesos de acceso y selección son objetivos, sin embargo creen que hay discriminación en la selección de los PLD, artículos 30, etc.
- Asimismo, la poca asunción de responsabilidades domésticas por parte de los hombres, impide que las mujeres preparen oposiciones memorísticas.
- La promoción está limitada, en ciertos casos, de manera vertical, en sectores altamente feminizados, como es el caso de las mujeres secretarias, ya que su carrera se corta en el nivel 18 normalmente.
- Entre las mujeres, hay una mayor percepción de que los hombres son los que más oportunidades tienen de progresar (39% mujeres y 11% hombres).
- Existe la percepción generalizada de que el uso de las medidas de conciliación puede suponer un perjuicio en la carrera profesional de la mujer que las solicite.
- Se percibe que la conciliación es difícil y poco fomentada además de que no recoge toda la casuística.
- Asimismo, se percibe discriminación vertical hacia las secretarias: no pueden teletrabajar.
- Se producen situaciones discriminatorias relegando a las mujeres a trabajos de menor alcance, por el hecho de solicitar medidas de conciliación.
- Un 27% de los hombres encuestados han utilizado alguna medida de conciliación personal, familiar o laboral, mientras que en el caso de las mujeres lo han hecho un 34%.
- De entre los motivos para no utilizarlas, destaca principalmente la situación de no haber tenido la necesidad (55% de los hombres y 38% de las mujeres). Resulta significativa la situación que reflejan las personas encuestadas respecto a tener la necesidad, pero no utilizar medidas de conciliación: mientras que un 10% de hombres se han visto en esta situación, en el caso de las mujeres asciende a un 18%.
- Un 53% de las mujeres encuestadas disfrutaron por completo de los permisos de maternidad, mientras que en el caso de los hombres encuestados este porcentaje se situó en el 43%. En caso de aquellas personas encuestadas que no disfrutaron de los permisos, el principal motivo fue que sus obligaciones profesionales no se lo permitían (21% hombres y 12% mujeres), si bien destaca que la creencia de que



podía afectar a su carrera profesional se dio en mayor medida entre las mujeres (7%) que en los hombres (3%).

- El 77% de las mujeres encuestadas opinan que el disfrute de los permisos no tuvo ningún tipo de consecuencias profesionales, frente a un 86% de los hombres encuestados que consideran lo mismo. Por otra parte, destaca la diferencia existente en cuanto a las personas entrevistadas que cree que el disfrute de los permisos frenó su carrera profesional (15% mujeres y 4% hombres).
- Las mujeres y los hombres tienen una percepción similar sobre si está erradicada la utilización sexista del lenguaje e imágenes de mujeres y hombres en los diferentes medios y soportes corporativos, aunque son más los hombres que la consideran erradicada que las mujeres (45% y 39%).
- Existe una feminización en el personal de la Administración General que no se da en la misma proporción en los niveles superiores de la jerarquía.
- Existe una sobrecualificación de mujeres, especialmente en niveles inferiores.
- Existe una importante segregación vertical en los niveles 28 a 30 o PLD, ya que están más representados por hombres, lo que se traduce en infrarrepresentación femenina en puestos de libre designación y una menor promoción de la mujer.
- Ausencia de mujeres referente en altos cargos, puestos de dirección o puestos de Libre Designación que sirvan de referencia o modelo en materia de defensa del ejercicio de los derechos de igualdad de género.
- La temporalidad en la administración es mayor entre las mujeres.
- Falta de sensibilización y formación del personal para impulsar la lucha contra las brechas de género.
- Se sigue produciendo rechazo por el tema de la igualdad que se ve incrementado porque no se realiza una comunicación eficaz de la política de género para que transmita una visión homogénea.
- En las unidades de género, existe falta de formación especializada de las personas que las integran y que no se consideran “expertas” en materia de género.
- El rol tradicional de la mujer como cuidadora hace que pierda oportunidades de desarrollo profesional.
- La conciliación de la vida personal y laboral sigue siendo un problema, aunque se hayan producido avances.
- La inflexibilidad horaria, repercute en la conciliación.
- Se ha suprimido la única escuela infantil existente en uno de los edificios de la Junta de Andalucía.
- La identificación tradicional de la mujer con el rol reproductivo y de cuidadora frente al rol productivo del hombre, hace que la mujer utilice más días de licencia para bajas de maternidad / paternidad, excedencia para el cuidado de descendientes o ascendientes u otros permisos relacionados con el cuidado. Todo ello podría incidir directamente en la segregación vertical.
- Falta incentivos en positivo para motivar a los hombres a que hagan uso de sus derechos para ejercer el rol de cuidadores con sus progenitores y su descendencia.
- La Administración es una proyección de la realidad social.
- Falta de compromiso político en los presupuestos para dotar a las unidades de igualdad de género.
- El efecto del establecimiento de las competencias en materia de igualdad de género en la Consejería de Igualdad puede ser diferente que si se establecen en la Consejería de Presidencia, por ejemplo.



- No existe una adecuada coordinación entre los distintos agentes en las Unidades de género y se carece de una línea de trabajo común.
- Conveniencia que se coordine el trabajo de evaluación en un organismo como el Área de Evaluación de Políticas Públicas del IAAP y no que la hagan independientes cada uno de los centros directivos.
- Implementar el seguimiento y evaluación de políticas públicas de manera obligatoria y no de manera voluntaria.
- Se debería vincular la continuidad de los planes y de sus recursos financieros a los resultados obtenidos, incorporando indicadores potentes a nivel cualitativo.
- Más difusión y visibilidad de evaluaciones para dar conocer lo que se está consiguiendo y poner en valor la utilidad de las mismas.
- No existe conocimiento ni sensibilización específica a la hora de abordar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- El Plan de igualdad debe recoger medidas de prevención y debería haber más formación en esta materia (píldoras informativas)

4.31. Aportaciones personas expertas:

A través del IAAP, se han realizado diversas dinámicas participativas con personas expertas en materia de igualdad de género, la primera se realizó en 2018 y para actualizar sus conclusiones, se hizo otra en 2023, ésta última con el fin de realizar la evaluación “ex ante” del presente Plan y cuyas principales conclusiones se describen a continuación.

4.31.1. Año 2.018: cuestionario online y grupo focal

- Cuestionario online:

Se invitó a 10 personas expertas el contestar una serie de preguntas relacionadas con la materia, éstas fueron las siguientes:

- Cristina García Comas (Secretaria General de ONG Fundación Mujeres)
- Ana Alonso del Pozo (Profesora de Enseñanza secundaria de Chiclana de la Frontera (Cádiz))
- María del Mar García Calvente (Profesora del área de Salud Pública en la Escuela Andaluza de Salud Pública)
- Inmaculada Mateo Rodríguez (Experta en planes de igualdad en el sector sanitario)
- José Luis Monereo Pérez (Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada)
- Belén del Mar López Insua (Profesora Universidad de Granada)
- Mercedes Luna Ortíz (CCOO)
- Noemí Puerto Luna (CCOO)
- Vanessa Casado (UGT)
- Luz Martínez Ten (UGT)

Se extrajeron las siguientes cuestiones:

1. Existencia de **segregación horizontal** o tendencia a perpetuar la división sexual del trabajo: las mujeres siguen ocupando más puestos relacionados con el sector de los cuidados, limpieza y administración.
2. En la **Conciliación** se observa que parece ser una cuestión única de las mujeres y no de los hombres, ya que es asumida de forma abrumadoramente **mayoritaria por las mujeres**.

Como factores y elementos de **buenas prácticas en materia de impulso de la igualdad**, entienden que se debería contar con la participación de las diferentes partes de la organización, desde el personal directivo, las personas responsables de los recursos humanos, la representación sindical y las personas trabajadoras, así como crear grupos de trabajo por sectores para el análisis y diseño de medidas concretas e incluir acciones positivas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las oportunidades y amenazas que pudieran afectar a la implantación de este Plan de Igualdad, se piensa que existe una sensibilización mayor hacia este tema, lo cual permitirá una actitud más favorable para ello; frente a lo cual se encuentra el hecho de la posible ambigüedad en las medidas, objetivos, tiempos y responsables.

Como posibles líneas estratégicas a abordar proponen las siguientes:

- Acceso al empleo y carrera profesional.

- Formación, mediante el análisis de la política y oferta de formación del IAAP desde una perspectiva de género.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Violencia de género.

Como recomendaciones generales, a tener en cuenta, dentro del Plan, podrían considerarse:

- La identificación de medidas de acción positivas, basadas en normas y acciones legales de carácter impositivo, no propositivo.
- Incluir indicadores de evaluación por cada medida, basados en habilidades concretas o competencias profesionales (capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, ...).
- El establecimiento de unos plazos concretos y de los recursos suficientes para la puesta en práctica de las medidas propuestas.
- Establecer órganos de seguimiento y apoyo a su desarrollo.

- Grupo focal:

Se realizó con 3 personas expertas en materia de igualdad:

- Cristina García Comas, Secretaria General de la ONG Fundación Mujeres.
- Ana Alonso del Pozo, Profesora de Enseñanza Secundaria de Chiclana de la Frontera (Cádiz).
- Inmaculada Mateo Rodríguez, Profesora de la Escuela Andaluza de Salud Pública.

Adicionalmente participaron personal de la Administración General:

- Antonio Parralo, Subdirector de Ordenación y Regulación.
- Macarena Montes, Jefa de Servicio de Régimen Jurídico.
- María Molina, funcionaria de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

En base al análisis del cuestionario online lanzado previamente, se formularon 11 preguntas para debatir durante la sesión y poder profundizar en ellas.

A continuación se reflejan las opiniones y consideraciones que han contado con un mayor grado de apoyo del conjunto del grupo:

- La incorporación de el compromiso con la Igualdad como objetivo dentro de los contratos programas.
- Cada Consejería debería realizar un diagnóstico propio respecto a la igualdad para que se contextualice en cada realidad y se muestre al personal, ya que todo esto les hace pensar.
- Los datos analizados confirman que existe sesgo de género, "las mujeres son el instrumento de conciliación de los hombres". Los hombres no piden estas medidas por que tienen miedo a ser criticados y a que les corte el desarrollo profesional. Un objetivo a plantear debería ser: Un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares.
- A parte de las campañas de comunicación para abordar este tema con formación y sensibilización, en la búsqueda de un cambio de mentalidad se pueden hacer otras medidas:
 - Guarderías por centros/edificios.



- Espacios para llevar durante unas horas a los hijos.
- Personal de apoyo para quiénes tenga dependientes a su cargo (mayores o discapacitados).
- Servicios de canguros (empresa) par necesidades puntuales en horas de trabajo.
- La manera de empezar a cambiar es que la entidad dé todos los derechos a las personas trabajadoras, que haya un reparto también más equitativo de las responsabilidades familiares.
- Se propone que los cargos intermedios reciban una formación para inculcarlo a las personas a su cargo. Hay medidas organizacionales en las cuales el cargo intermedio tiene un papel fundamental.
- Muchas personas no se acogen a sus derechos por miedo a los comentarios de sus compañeros, que quizás no lo ven bien. Son derechos. Hay que trabajar en eso, que no esté mal visto el hecho de acogerse a un derecho.
- Hacer visible el problema para poder cambiarlo.
- Se debe analizar el Impacto de género de las normas y los baremos de selección en el acceso y la promoción (Ej: personal directivo).
- El compromiso político de que cuando hay puestos de libre designación, se observe cómo está la presencia de las mujeres en este sector, con el fin de que se incorpore como criterio, respecto a este acceso, el que se incluya más la participación de las mujeres.
- Como criterio de desempate: optar por mujeres en aquellos casos que la mujer sea de menor número, por ejemplo celadores, y se ve reflejado que las mujeres celadoras ha incrementado.
- Seguir procesos de puestos de responsabilidad, en las distintas fases, para que se ponga en evidencia dónde se impide el acceso a las mujeres.
- Que los tribunales que participan en los procesos de selección tengan formación en género.
- Cambiar la manera de entender cuáles son las habilidades y competencias para dirigir, y quitar los estereotipos masculinos de liderazgo.
- Hay que adoptar medidas de protección a víctimas de violencia de género.
- Es importante que las personas sepan que existe un Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, de marzo de 2020.
- Respecto al tema de prevención de violencia, el hecho de que haya formación al respecto es muy importante, debe llegar a todo el mundo y debe haber concienciación. Es importante que “la gente hable de este tema”. Utilizar todo tipo de formatos: pósteres, videos, folletos, buzón virtual, manuales, etc.
- Utilizar una herramienta para evaluar la practica preventiva. Conocer el impacto que han tenido las medidas que se llevaron a cabo. Tiene que haber incentivos que lleven a las personas a formarse en estos temas.
- Otro tema a abordar seria la Coordinación Interdepartamental. Por ejemplo, el Plan debería llevar una Comisión Interdepartamental de seguimiento.

4.32.2 Año 2.023: cuestionario online y grupo focal

La metodología empleada en este año también ha contado con dos fases: un cuestionario online y un grupo focal.

Una vez cumplimentado el cuestionario de forma individual, se realizó por parte del IAAP un ejercicio de síntesis de las respuestas, de cara a la finalidad de llevar a cabo la evaluación “ex ante” del Plan y a la definición de mejoras para sacarlas a debate en el grupo focal.

A continuación, se muestra un resumen de las cuestiones tratadas, indicando que algunas de las recomendaciones realizadas por él mismo se han incorporado a lo largo del presente documento:

- Una prioridad es el desarrollo de las unidades de igualdad de género (en adelante UIG), para desarrollar una “femocracia” que permita coordinar todos los esfuerzos en ese sentido. La coordinación viene dada por el papel que juegan las viceconsejerías. Y en este sentido, en esas estructuras es imprescindible desarrollar, formar y financiar a las UIG.
- Aparece en el grupo como otra prioridad, la recogida y el tratamiento de los datos. Pero de manera integrada, transversal, no simplemente como un elemento añadido. En este sentido se apunta que deben recogerse y usarse los datos para “mostrar la realidad de las mujeres empleadas públicas, hacer una radiografía de ellas”, de manera que apoyen las acciones de sensibilización o de corresponsabilidad.
- Otra propuesta llega desde el enfoque de la transversalidad, planteando cuatro grandes áreas transversales: formación, sensibilización, prevención e intervención. Y sobre esas cuatro grandes líneas estratégicas, trabajar distintas áreas sectoriales, estableciendo como prioritarias dos: el acoso sexual o por razón de sexo, y la vigilancia de la salud.
- Un objetivo prioritario debiera, igualmente, ser cambiar los patrones culturales, sensibilizando sobre qué es la igualdad.
- Especialmente preocupante en relación con los datos es el porcentaje de denuncias en relación al acoso sexual y por razón de sexo, que es “absolutamente minúsculo”, con lo que parece que puede haber divergencia con la realidad. Además, en el texto, estos términos aparecen confusos. Habría que hacer investigaciones concretas sobre la percepción del acoso. Hay que saber el volumen de acoso percibido en relación a las denuncias, y analizar las barreras por las que las personas no denuncian. Una causa de esto puede ser la temporalidad y precariedad, pero también hay elementos culturales, familiares...
- Otro elemento que ha sido resaltado es la interseccionalidad, entendida de otra manera, es la de la atención a la pluralidad de diversidad sexual y de género, como las mujeres trans o las mujeres lesbianas.
- Se considera que la igualdad debe incluir indudablemente a las personas LGTBI, ya que resultaría raro que no incluyera sensibilización a la diversidad de mujeres que existen hoy. Sin embargo, las medidas destinadas a la sensibilización LGTBI deberían estar enfocadas a mujeres que presentan diversidad en cuanto a su identidad u orientación, ya que en el Plan de igualdad no tendría cabida una atención general a personas LGTBI de manera general, sino hacia las mujeres.
- Se considera interesante una formación de acogida del personal empleado público, que incluya mayor formación en igualdad. También se subraya la poca asistencia de hombres a las sesiones de formación en esta materia.
- Se plantea también desarrollar “premios a la igualdad”, que son internos, pero repercuten hacia fuera, y que pueden funcionar como “palancas de cambio”. Otras ideas giran en torno a realizar estancias temporales en otras organizaciones que hayan desarrollado buenas prácticas.

- Apuntes más generales se orientan a construir infografías o visualizaciones de datos más claros para su difusión, especialmente de los datos del diagnóstico del Plan; o la difusión de materiales audiovisuales para darle publicidad.
- Se ha hecho hincapié en que un problema es que, a pesar de la existencia de cursos específicos sobre igualdad, o de la igualdad como elemento transversal, en la formación al personal empleado público desde hace años, sigue existiendo la percepción de la igualdad formal como hito conseguido, que bloquea las políticas que fomentan la igualdad real debido a que no se percibe esa desigualdad.
- Otra idea que se asume central en el Plan es el problema, apreciado en el diagnóstico, de que las personas empleadas públicas no perciben la necesidad de las políticas de igualdad, o las perciben de manera negativa. Es necesario, se apunta, que el Plan de igualdad se interiorice y asuma por parte del personal.

Las personas expertas, que han participado en el grupo focal, son las siguientes:

Nombre y Apellidos	Organización en la que desarrolla su actividad profesional	Puesto que ocupa
Buenaventura Aguilera Díaz	Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea. Junta de Andalucía	Coordinador General
Esteban Rondón Mata	Dirección General Justicia Juvenil y Cooperación Junta de Andalucía	Director General
Ana María Portal Nieto	Diputación de Castellón	Técnica experta igualdad de género
Miguel Angel Román Ortiz	Dirección General Recursos Humanos y Función Pública Junta De Andalucía	Consejero Técnico
Xose M^a Mahou Lago	Universidad de Vigo	Profesor Contratado Doctor
Ángeles Vergara Carmona	Consejo General del Poder Judicial	Presidenta del Observatorio contra la violencia doméstica y de género
Ana Sánchez Nuñez	Consultoría	Consultora privada
César Rodríguez Achutegui	Instituto Andaluz Admón. Pública Junta de Andalucía	Jefe de Servicio de Personal
María Gema Quintero Lima	Universidad Carlos III de Madrid	Profesora Titular
María Dolores Soledad Jiménez González	Consejería de Salud y Consumo Junta de Andalucía	Jefa de Servicio de Atención Socio Sanitaria



Antonio Álvarez del Cuviello	Universidad de Cádiz	Profesor Titular
Belén López Donaire	Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha	Directora de los Servicios Jurídicos
Ana Caro Muñoz	Universidad Autónoma de Madrid	Coordinadora Programas
Rocío Mateo Medina	Despacho profesional	Abogada independiente

5. DIAGNÓSTICO - Conclusiones generales

Como resultado del análisis de situación realizado, a continuación se exponen las principales conclusiones obtenidas.

5.1. Efectivos de personal

- La **plantilla al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía** consta de 40.720 efectivos (25.860 mujeres y 14.860 hombres). El 63,5% son mujeres frente al 36,5% de hombres, es una Administración feminizada (IPRHM=1,27).
- El **personal funcionario** asciende a un total de 19.789 personas (11.194 mujeres y 8.595 hombres), el 56,57% son mujeres, frente al 43,43% de hombres. Dicho colectivo está ligeramente feminizado (IPRHM=1,13).
- El **personal laboral** asciende a un total de 20.931 personas (14.666 mujeres y 6.265 hombres), el 70% son mujeres, frente al 30% de hombres. Este colectivo está ampliamente feminizado (IPRHM=1,40)
- El **personal eventual**, asciende a 213 personas (112 mujeres y 101 hombres), el 52,6% son mujeres frente al 47,4% de hombres, según el IPRHM=1,05, existe prácticamente paridad, si bien las mujeres pierden representatividad frente al total de la plantilla. Este personal supone el 0,52% del total de la misma.
- Las **personas con discapacidad reconocida** ascienden a 1.713 personas (990 mujeres y 723 hombres) de las cuales el 58% son mujeres frente al 42% hombres. Es un colectivo ligeramente feminizado, conforme al IPRHM=1,16. Suponen el 4,21% de la plantilla.

5.2. Evolución de efectivos en la última década

- La plantilla del personal empleado público **ha disminuido un 15,9% en la última década y la feminización se ha mantenido en sentido creciente**. Desde 2015 la feminización supera el equilibrio normativo (más de 60% de mujeres).
- El **colectivo de personas con discapacidad ha ido creciendo en la última década** (de 3,26% a 4,21%) **y su feminización también, pero de manera menos acusada** (de ser un colectivo paritario a ligeramente feminizado – IPRHM=1,16).

5.3. Comparativa con otras Administraciones Públicas

- Todas las Administraciones Públicas están **feminizadas a excepción de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**: Estas diferencias están motivadas por las diferentes competencias que asumen cada una de las Administraciones: por un lado, las competencias descentralizadas están vinculadas con salud, educación o políticas sociales, ámbitos que suelen tener una mayor presencia femenina; mientras que las competencias estatales como seguridad y defensa, son profesiones que tradicionalmente han desempeñado los hombres.
- En la Administración General del Estado existe prácticamente paridad.



5.4. Pirámide de edad

- La Administración General de la Junta de Andalucía es una **Administración envejecida**, el 71,30% del personal supera los 50 años (en la Administración General del Estado suponen el 64%).

La mitad de la plantilla está en la franja de 51 a 60 años que es la más feminizada, el 64% son mujeres (en el Estado son el 43,54%, es una Administración más envejecida que la del Estado). Esto se da con independencia de la relación jurídica (personal funcionario o laboral). La relación jurídica no es un factor influyente a la hora del análisis por edades.

- El colectivo de **personas con discapacidad** se concentra principalmente en la franja de 51 a 60 años (el 46,35%) en la cual el 59% son mujeres frente al 41% que son hombres. Sigue una pauta similar al colectivo global.
- El **personal eventual** presenta equilibrio con respecto al sexo con cierta tendencia a la feminización en todos los tramos, excepto en el de 51 a 60 años, en el que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres. Este colectivo se concentra principalmente en el tramo de 36 a 50 años independientemente del sexo, por lo tanto el personal eventual es más joven que el personal de la Administración General.

5.5. Edad media

La **edad media** se ha igualado entre hombres y mujeres situándose en los **54 años para ambos sexos** (a lo largo de la última década había sido de 1 a dos años superior en hombres).

5.6. Jubilación

En **diciembre de 2030 se habrá jubilado el 40% de la plantilla** de la Administración General y el 42,56% de las personas con discapacidad reconocida.

5.7. Antigüedad

5.7.1. Personal Funcionario

- El **personal funcionario de carrera** en el tramo de antigüedad de más de 31 años, representa un 36,80% del total de la plantilla, está feminizado pero dentro del equilibrio representativo (el 60% son mujeres y el 40% son hombres, IPRHM=1,20).

Las mujeres funcionarias de carrera tienen mayor antigüedad que los hombres, prácticamente el 40% tienen más de 31 años de antigüedad.

Los hombres se concentran principalmente en el tramo de 11 a 20 años de antigüedad, el 35,2% de los mismos.

- La característica común en todos los tramos de antigüedad en el **personal funcionario interino** es la alta feminización. Todos los tramos superan ampliamente el equilibrio representativo, (IPRHM=1,38).

A destacar el tramo de antigüedad comprendido entre 0 y 10 años, que representa un 43,07% del total del colectivo y su IPRHM es de 1,40, el 70% son mujeres y el 30% son hombres.

5.7.2. Personal laboral

- El **personal laboral fijo** se concentra en el tramo de más de 31 años de antigüedad, el 55,86% de los mismos, con independencia del sexo. En general es un colectivo muy feminizado en todos los tramos con IPRHM muy por encima del 1,20 excepto en el tramo de 0 a 10 años en el que se reduce a un 1,15. Conforme sube la antigüedad aumenta la presencia femenina en este colectivo.
- El **personal laboral temporal** se concentra principalmente en el tramo de cero a diez años de antigüedad, el 56,40% de los mismos, con independencia del sexo (el 80% son mujeres, frente al 20% que son hombres). Conforme sube la antigüedad disminuye el número de mujeres hasta prácticamente equilibrarse en el tramo de más de 31 años (IPRHM=1,07).
- El 80% del **personal laboral indefinido no fijo** se concentra en la franja de once a veinte años de antigüedad, el 78% son mujeres y el 22% son hombres. En general es un colectivo feminizado en todos los tramos de antigüedad (IPRHM=1,53).

5.8. Titulaciones académicas del personal

- Hay más hombres en el colectivo del personal de Administración General con estudios de Doctorado, pauta similar a la observada a través de las estadísticas de la encuesta de población activa, tanto a nivel autonómico como nacional.
- Con el nivel de Máster también hay más hombres en este colectivo, esta pauta no coincide con los datos obtenidos de la encuesta de población activa.
- Con el nivel de estudios universitarios (1º y 2º ciclo), sí se sigue la pauta de sobrerrepresentación femenina entre el personal de Administración General y los datos estadísticos, tanto a nivel autonómico como nacional.

5.9. Sobretitulación

5.9.1. Personal funcionario

- En el Subgrupo A1 un 7,5% de las mujeres tiene sobretitulación y un 11,09% de los hombres.
- En el Subgrupo A2 más del 40% tienen titulación superior a la de acceso con independencia del sexo.
- En el Subgrupo A1 y A2 la sobretitulación es superior en hombres que en mujeres para Doctorado y Máster (los IPRHM son inferiores a 1).
- En el Subgrupo C1 el 71,54% de las mujeres y el 68,70% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.
- En el Subgrupo C2 el 64,89% de las mujeres y el 71,65% de los hombres tienen titulación superior a la de acceso.

5.9.2. Personal laboral

- En el Grupo I la sobretitulación es poco relevante si bien es ligeramente superior en hombres que mujeres en el caso de Doctorado.
- En el Grupo II más del 20% del personal está sobretitulado, es ligeramente superior en hombres que mujeres en el caso de Doctorado.

- El 30% del Grupo III, el 40% del Grupo IV y más del 50% del Grupo V está sobrecualificado.

5.10. Descendencia

- El sistema de información no recoge datos de tipos de familia ni el número de hijos e hijas específicamente, de modo que los datos carecen de fiabilidad. El número de descendientes se obtiene del que se declara para el cálculo de las retenciones con cargo al IRPF, podría ser por tanto un dato poco fiable.
- El índice coyuntural de fecundidad es de 1,5 hijos en la Unión Europea y 1,2 hijos en España. Según el INE el 19% de las mujeres de más de 45 años no tiene descendencia. El índice coyuntural de fecundidad en Andalucía (ligeramente superior al nacional) se sitúa en 1,3 hijos/as, el personal de la Administración General tiene o declara principalmente dos descendientes, superior a la media en Andalucía, a nivel nacional y europeo.
- El 35,91% de la plantilla no tiene descendencia, le sigue el 35,07% con dos descendientes, el 21,27% con un descendiente y sólo el 7,76% con tres o más. El sexo no parecen ser un factor influyente. Conforme aumenta la edad, aumenta el número de descendientes. Los hombres de más de 60 años tienen o declaran más descendencia que las mujeres en ese mismo tramo.
- El personal con empleo fijo tiene o declara más descendencia que el personal con empleo temporal con independencia del sexo. El personal con empleo fijo tiene o declara dos descendientes en su gran mayoría, le sigue el tramo sin descendencia. El personal con empleo temporal en su gran mayoría no tiene o declara descendencia, le sigue el tramo de dos descendientes. En general los hombres tienen o declaran más descendientes que las mujeres.

5.10.1. Personal funcionario

- En el personal funcionario **de carrera**, los hombres declaran o tienen más descendencia que las mujeres. Es el colectivo más cercano a la paridad en relación a la descendencia. En el personal funcionario **interino**, la mitad no tiene o no declara descendencia, con independencia del sexo, está más feminizado que el colectivo de carrera.
- Los hombres de los Subgrupos A1 y A2 a partir de dos hijos declaran o tienen más hijos que las mujeres. Las mujeres de estos Subgrupos se concentran en el tramo sin descendencia.
- Las personas de los Subgrupos C1 y C2 se concentran en el tramo sin descendencia con independencia del sexo, le sigue el tramo de dos descendientes.
- Por niveles los hombres PLD tienen más descendientes declarados que las mujeres, en los puestos a los que se accede por concurso existe ligera sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de descendencia (pero inferior al 1,20).

5.10.2. Personal laboral

- El personal laboral **fijo** se concentra principalmente en el tramo de dos descendientes con independencia del sexo.
- El personal laboral **temporal**, el más feminizado de todos los colectivos de la Administración General, se concentra principalmente en el tramo sin descendientes.
- En el personal laboral **indefinido no fijo**, muy feminizado, las mujeres se concentran en el tramo de dos descendientes y los hombres en el tramo sin descendencia.

- En todos los Grupos de personal laboral las mujeres tienen o declaran más descendientes que los hombres, excepto en el Grupo IV que hay una proporción equilibrada.

5.10.3. Personal con discapacidad

- El 52% no tiene descendencia con independencia del sexo.
- Tras el tramo sin descendencia las mujeres se concentran en el tramo de 1 descendiente seguido del de dos. Tras el tramo sin descendencia los hombres se concentran en el tramo de 2 descendientes seguido del de uno.

5.11. Distribución por Consejerías/Agencias/Consejos

- Las Consejerías con competencias en materia de educación y cuidados son las **más feminizadas** (Educación y Deporte e Igualdad (IPRHM=1,55), Políticas Sociales y Conciliación (IPRHM=1,47)). Estas dos Consejerías aglutinan prácticamente la mitad de la plantilla.
- El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IPRMH=0,67) y la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (IPRMH=0,76) son los **más masculinizados**.
- En el Consejo Audiovisual de Andalucía, en las Consejerías de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades y Presidencia, Administración Pública e Interior existe **paridad**.
- El **personal con discapacidad** se distribuye principalmente en las Consejerías de Educación y Deporte e Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación con independencia del sexo.

5.12. Distribución territorial

Por distribución territorial entendemos el reparto de personal entre los Servicios Centrales de las distintas Consejerías (en adelante SSCC), Delegaciones Territoriales (en adelante DDTT) y “Otros centros de trabajo o centros periféricos” tales como Residencias (de personas Asistidas, de Mayores), Institutos, Centros (de Día, Menores, Empleo, Protección, Prevención de Riesgos laborales, Valoración), Escuelas, Bibliotecas, Equipos de Orientación Educativa, Servicios Apoyo a la Administración de Justicia, Museos, etc.

El personal se reparte entre SSCC y DDTT el 51,44% y Otros centros el 48,66% restante.

El análisis que se realiza a continuación incide especialmente en el personal que presta sus servicios en “Otros centros de trabajo, o centros periféricos”, dada su mayor feminización, conforme a los datos expuestos.

5.12.1. Servicios Centrales

El 18,80% del personal está en los Servicios Centrales, donde existe tendencia a la feminización pero dentro del equilibrio normativo (IPRHM=1,12).

5.12.2. Delegaciones Territoriales

El 32,54% se ubica en las Delegaciones Territoriales, las cuales son prácticamente paritarias (IPRHM=1,06), si bien concentran al mayor número de hombres de la Administración General, el 40,70% de los mismos.

5.12.3. Otros centros de trabajo o centros periféricos

- La mitad del personal se concentra en Otros centros de trabajo o centros periféricos constituidos principalmente por mujeres ((IPRHM=1,45, el 72,6% frente al 27,4% de hombres).
- El 54% es personal laboral fijo muy feminizado (IPRHM=1,54). El 27% es personal laboral temporal aún más feminizado (IPRHM=1,62). Sólo el 3% es personal indefinido no fijo, el más feminizado (IPRHM=1,71).
- El personal funcionario de carrera constituye el 13% (IPRHM=1,10) y el 4% es personal funcionario interino (IPRHM=1,37).

Con respecto a la edad del personal de Otros centros

- En el personal funcionario de carrera están entrando mujeres en las franjas más jóvenes de 25-35 años.
- Las mujeres pierden representatividad conforme se avanza en la edad alcanzándose la paridad a partir de los 51 años en adelante.
- En el resto del personal sólo existe paridad en el personal laboral fijo de 25-35 años, estando el resto de franjas de edades con independencia de la relación jurídica muy feminizadas (IPRHM>1,31). El resto de franjas de edad con independencia de la relación jurídica están muy feminizadas.

Con respecto a los Subgrupos/Grupos

- Las mujeres funcionarias son principalmente de los Subgrupos C1 y C2, los hombres de los Subgrupos C1 y A1.

Es el Subgrupo A1 el más masculinizado (IPRHM=,93), seguido del A2 en el que hay paridad, el resto están muy feminizados por encima del equilibrio normativo.

El número de mujeres aumenta conforme disminuyen los requisitos de titulación del puesto, pasando del IPRHM 0,93 del Subgrupo A1 al 1,78 del Subgrupo E. **Se observa la tendencia de que están entrando mujeres jóvenes a los Subgrupos A1 y A2.**

- Los Grupos V y III son los mayoritarios en Otros centros con independencia del sexo, la feminización aumenta conforme disminuye el nivel de titulación requerida para el puesto pasando del IPRHM 1,23 para el Grupo I al 1,52 para el Grupo V. **Se observa la tendencia de que están entrando hombres jóvenes en el Grupo V.**

5.13. Distribución provincial

- Sevilla es la provincia con mayor número de efectivos (SSCC y DDTT de la misma), Huelva es la de menor número de efectivos.
- Todas las provincias están feminizadas, las mujeres se concentran principalmente en Sevilla, Málaga y Cádiz, los hombres en Sevilla, Granada, Cádiz y Málaga.

5.14. Relación jurídica y segregación horizontal/vertical

- El 49% del personal al servicio de la Administración General es personal funcionario frente al 51% que es personal laboral. El personal laboral es ligeramente superior al personal funcionario, 2 puntos porcentuales por encima, si bien se está equilibrando la proporción con respecto al año anterior.

- Aunque ambos colectivos están sobrerrepresentados por mujeres, en el colectivo laboral esta sobrerrepresentación femenina es más acusada por encima del equilibrio representativo (70% mujeres frente al 57% de mujeres en el colectivo de personal funcionario).
- El empleo público entre las mujeres se distribuye principal y homogéneamente entre personal laboral fijo y personal funcionario de carrera mientras que en hombres se distribuye fundamentalmente entre personal funcionario de carrera. Es este último colectivo el menos feminizado (IPRHM=1,10).

5.14.1. Personal Funcionario

- Existe segregación vertical por Subgrupos y niveles: las mujeres se concentran principalmente en el Subgrupo C1 (IPRHM=1,24) y los hombres en el A1 (IPRHM=0,98), asimismo las mujeres se concentran principalmente en los niveles inferiores del 12 al 24 y los hombres en los superiores del 25 al 30. La sobrerrepresentación femenina aumenta conforme **disminuyen los requisitos exigidos para el acceso al puesto**. Se observa una tendencia ascendente de la presencia femenina hacia la paridad en el Subgrupo A1 en los últimos años.
- Existe segregación horizontal a nivel de cuerpos. Los **más feminizados** son el C11 Cuerpo General de Administrativos (IPRHM=1,37) y el C21 de Auxiliares Administrativos (IPRHM=1,46). El más masculinizado es el C12 de Ayudantes Técnicos (IPRHM=0,33). Los cuerpos superiores facultativos tienen tendencia a la masculinización.
- Al igual que se da en la sociedad en general, el sector de las TIC está muy masculinizado (el 73,79% son hombres). De igual manera, hay un déficit de profesiones STEM en el personal de Administración General (sólo el 2,72% del total del personal de la Administración General tiene estas titulaciones). Esto se da de manera más acusada en el personal laboral (sólo el 0,21% del personal laboral tienen estas titulaciones frente al 5,54% del personal funcionario) y en las mujeres, independientemente de su relación jurídica (sólo el 1,16% del total de mujeres tienen estas titulaciones frente al 5,54% del total de los hombres).
- La mayoría del personal funcionario se concentra en los cuerpos generales, los cuales están feminizados por encima del equilibrio representativo, resaltando especialmente el C11 Administrativos (IPRHM=1,37, 33,46% de la plantilla) y el C21 Auxiliares Administrativos (IPRHM=1,46, 8,76% de la plantilla).
- Los cuerpos más **feminizados** son los relacionados con **los cuidados, la salud, la educación, archivos, bibliotecas y, en general, con la cultura**; por contra los más **masculinizados** son las diversas **ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas**.

5.14.2. Personal Laboral

- El personal laboral es el más feminizado (IPRHM=1,40), especialmente los Grupos II (IPRHM=1,53), III y V (IPRHM=1,46). El Grupo IV (IPRHM=1,06) es prácticamente paritario, le sigue el Grupo I (IPRHM=1,27) con el menor índice de feminización.
- Las categorías profesiones relacionadas con los cuidados, la salud, la educación y la limpieza están altamente feminizadas (IPRHM>1,56).
- Las categorías profesiones relacionadas con el mantenimiento y la conducción de vehículos están altamente masculinizadas (IPRHM<0,38).

5.14.3. Personal Eventual

El personal eventual, en general, ocupa puestos asimilados al Subgrupo A1, a nivel global existe paridad con una ligera tendencia a la feminización en todos los niveles, a excepción de los siguientes:

- El personal asimilado al nivel 30 está muy masculinizado, son los puestos de Coordinación General (IPRHM=0,50) y Dirección de Área (IPRHM=0,40), (6,57% del colectivo) muy por encima del equilibrio representativo.
- El personal asimilado al nivel 28 en los puestos de Asesoría de Información y Documentación y Jefatura de Gabinete (2,82% del colectivo), están ocupados al 100% por mujeres y, el nivel 24 Asesoría (4,23% del colectivo) está feminizado por encima del equilibrio representativo (IPRHM=1,33).

5.14.4. Personal con discapacidad

- Existe cierta segregación horizontal en el colectivo de personal funcionario con discapacidad, concentrándose las mujeres principalmente en los Subgrupos C1 y C2 (IPRHM=1,1) y los hombres en el Subgrupo C1 seguido del A1 (IPRHM=0,88).
- Las personas con discapacidad reconocida con vinculación laboral se concentran mayoritariamente en el Grupo V (IPRHM=1,22) en las categorías de Personal de Servicios Generales y Personal de Limpieza y Alojamiento. No parece haber segregación horizontal en este colectivo.

5.15. Personal de libre designación y segregación vertical

- Existe representación equilibrada entre el personal que ocupa puestos de libre designación (niveles 27 al 30), aunque con una ligera tendencia a la masculinización (IPRHM=0,88, 0,97, 0,97, 0,95 respectivamente). El porcentaje de mujeres en estos niveles no es proporcional con su representación en la plantilla en general. Existe aún segregación vertical en este personal.
- Las secretarías de personal alto cargo de niveles 17 y 18 están muy feminizadas (IPRHM por encima de 1,6).
- Conforme se avanza en la carrera administrativa, las mujeres funcionarias tienen, o declaran menos descendencia que los hombres funcionarios.
- Asimismo, conforme se avanza en la edad, las mujeres pierden representatividad dentro del colectivo de PLD especialmente a partir de los 51 años en adelante.
- Existe representación equilibrada entre hombres y mujeres en el tramo de edad comprendido entre los 36-50 años de edad.
- En los tramos de edad comprendidos entre los 51 a 60 años y las personas mayores de 60 años, hay sobrerrepresentación masculina (IPRHM 0,88 y 0,85 respectivamente).
- Se podría concluir que el factor edad sí afecta a las mujeres de cara a ser PLD.

5.16. Personal que ocupa puestos “Según Normativa Laboral”

- El personal SNL de los Grupos I y II está bastante feminizado, por encima de su peso en la plantilla (IPRHM=1,56), la mayor parte pertenece a las categorías profesionales de Educador/a Infantil y Diplomado/a en trabajo social o equivalente.
- El personal SNL de Grupos III y IV está muy masculinizado, principalmente por el sector de la conducción, mecánica y mantenimiento (IPRHM=0, 100% hombres).
- Prácticamente la mitad del personal SNL tiene o declara dos descendientes con independencia del sexo. La variable sexo no parece ser un factor influyente en el número de hijos e hijas del personal SNL.

- Es un colectivo muy envejecido, el 82,47% es mayor de 50 años.

5.17. Diferencia salarial

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, no derivan de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles más bajos en la escala retributiva que éstas desempeñan, también tiene influencia la mayor tendencia a utilizar medidas de conciliación por parte de las mujeres, algunas de las cuales conllevan deducción salarial.

- En 2021 ha existido una diferencia salarial del 12,71% a nivel global en la plantilla de la Administración General.
- Por colectivos, las diferencias salariales son superiores entre el personal funcionario 9,74% en comparación con el laboral 5,03%. Esta pauta se sigue entre el colectivo de personas con discapacidad ya que el personal Funcionario con discapacidad tiene una brecha de 6,41% y para el personal laboral con discapacidad incluso se invierte siendo positiva para las mujeres 0,24%.
- En cuanto al personal Funcionario PLD es de 6,60% sin embargo disminuye a 0,23 para los puestos de niveles 27 a 30, la diferencia disminuye enormemente conforme se avanza en la escala retributiva. Igualmente pasa en el colectivo de personas con discapacidad que pasa de 8,23% en el personal Funcionario PLD a 1,72% en el personal Funcionario PLD de 26 a 30 (en este colectivo el personal de nivel 26 es muy poco relevante, por eso no se ha desglosado).
- En el colectivo de personal Funcionario PLD de nivel 26, hay una mínima diferencia salarial, positiva para las mujeres de -0,06% si bien podría decirse que es un colectivo paritario y sin diferencia salarial.
- Para el personal Funcionario que ocupa puestos de trabajo a los que se accede por concurso la diferencia asciende al 8,70%.
- En cuanto al personal Funcionario con discapacidad que ocupa un puesto de trabajo por concurso la diferencia es de 3,98%.
- En cuanto al personal Laboral SNL las mujeres cobran un 5,13% más que los hombres de manera general, si bien esta diferencia se invierte entre el personal Laboral SNL de Grupos I y II en los que los hombres cobran un 0,95% más y se acrecienta significativamente entre el personal Laboral SNL de Grupos III, IV y V en el que los hombres cobran un 13,90% más que las mujeres. El personal Laboral no SNL tiene una diferencia salarial del 5,05%.
- En general, con independencia del colectivo, **la diferencia salarial es menor entre quienes desempeñan los puestos de mayor responsabilidad** en la estructura administrativa. El colectivo de personas con discapacidad sigue una pauta similar pero con diferencias salariales mucho menores.

5.18. Análisis retributivo por franjas salariales

Este análisis se ha realizado teniendo en cuenta los intervalos salariales correspondientes a las retribuciones concretas y percibidas por todas aquellas personas que han prestado sus servicios durante todo el año, no se han contemplado periodos inferiores al año, se destacan las siguientes conclusiones:

- En el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía ha existido diferencia salarial (debida a la segregación vertical y horizontal ya vista), durante la última década principalmente en los puestos más altos cuyo salario es superior a los 42.000 euros. Esta diferencia se acrecienta si se analizan los importes netos, según lo cual las mujeres han tenido más deducciones, por diversos motivos.

- A lo largo de la última década las mujeres se han concentrado mayoritariamente en la franja de 18.000 a 24.000 € en cuanto a salarios brutos se refiere, mientras que los hombres de 2010 a 2014 han estado en la misma franja subiendo al siguiente tramo (24.000 a 30.000€) de 2015 a 2019 y a partir de esa fecha hasta la actualidad en la franja salarial de > 42.000 €.
- Los Subgrupos C1-C2 de nivel 18 suponen el 14,21% del total y están en la franja de 24.000 a 30.000 € brutos anuales. (Subgrupos muy feminizados, IPRHM=1,24 y 1,36 respectivamente).
- Un 25,57% de los puestos están en la franja de más de 42.000 € , pertenecen a los Subgrupos A1 y A2 de niveles 25 a 30 que están masculinizados (IPRHM entre 0,88 y 0,97).
- No se aprecia diferencia salarial en función de los complementos específicos de los puestos de personal funcionario por áreas funcionales.
- Un 28,30% de los puestos de personal laboral están en la franja de 18.000 a 24.000 € (son personal del Grupos V: Personal de Servicios Generales y de Limpieza y Alojamiento), le sigue un 17,73% de puestos en la franja de 24.000 a 30.000 (son personal del Grupo III: Monitores Escolares y Personal Técnico en Integración Social).
- Solo un 0,18% están en la franja de más de 42.000 €, pertenecen a los Grupos I y II que están muy feminizados (IPRHM=1,27 y 1,53 respectivamente).
- En el personal eventual el nivel de feminización disminuye conforme aumenta el nivel salarial, si bien en la franja > 42.000 euros existe paridad a excepción de los niveles 30 de Coordinación General, Dirección de área y Dirección de Comunicación que están muy masculinizadas (IPRHM<0,5).

5.19. Absentismo e incapacidad temporal

- En el Sistema de Información de Recursos Humanos se graban como absentismo las siguientes causas: Incapacidad temporal, Ausencia por enfermedad, Visita médica, Deber inexcusable, Ausencia no justificada, e Incumplimiento horario. El hecho de que se grabe de esta manera, nos imposibilita su estudio de forma diferenciada.
- El índice de absentismo se ha ido incrementado desde 2013, siendo superior en las mujeres, respecto al de los hombres. Ese crecimiento ha afectado de manera más acusada al colectivo de personal laboral, esta tendencia se observa desde 2005.
- Las principales causas de absentismo son: Visita médica (29,54%), seguida de Ausencia no justificada (25,93%) e Incapacidad temporal (20,89%).
- Por colectivos:
 - La principal causa de absentismo para el personal **funcionario** es la visita médica (20,93%) seguida de la Ausencia no justificada (12,48%).
 - Para el personal **laboral** la causa principal es la Ausencia no justificada (13,45%) seguida de la Incapacidad temporal (12,65%).
- La duración media de los procesos de Incapacidad Temporal es de 51 días.
- El aumento de absentismo puede estar relacionado con la edad media del personal empleado público.



5.20. Movilidad salud laboral

- Las mujeres hacen uso de esta movilidad en proporción superior a su sobrerrepresentación en la plantilla, independientemente de su relación jurídica.
- Por Subgrupos la solicitan principalmente las mujeres de los Subgrupos C1 y los hombres del Subgrupo A1, del personal funcionario.
- Por Grupos la solicitan principalmente el Grupo V, del personal laboral, con independencia del sexo.
- Este procedimiento se gestiona de manera manual de modo que es muy laborioso explotar la información.

5.21. Seguridad y Salud Laboral

- No existe un mecanismo sistematizado de recopilación de datos.
- En las memorias de actividad anuales, el hecho de no distinguir por colectivo y en algunos casos por sexo, impide que podamos extraer conclusiones extrapolables al colectivo específico objeto de este estudio.
- Asimismo, en las memorias de actividad anuales no aparece información histórica comparativa que permita ver tendencias y que ayude a la toma de decisiones, ya que se dispone información sólo del año 2021.

5.22. Comités de Seguridad y Salud

Están formados por 63,3% hombres y 36,7% mujeres. Están muy masculinizados en su composición (IPRHM=0,73).

5.23. Temporalidad en el empleo

- La tasa de temporalidad en el empleo, en general, en Andalucía es casi 10 puntos porcentuales más alta que en el resto de España. En ambos casos es mayor para las mujeres.
- La tasa de temporalidad en el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se sitúa en el 20,7% siendo inferior a la tasa global del empleo general en Andalucía y en España, también es mayor para las mujeres.
- Por sexos las tasas de temporalidad en la Junta de Andalucía, alcanzan el 24,5%, en el caso de las mujeres, frente al 14,3% en el caso de los hombres.
- La temporalidad en el empleo afecta principalmente a las mujeres, por encima de su sobrerrepresentación en la plantilla, especialmente en el colectivo del personal laboral, con la existencia de profesiones altamente feminizadas como es el Personal de Limpieza y Alojamiento.
- Más de la mitad del personal temporal supera los 50 años.
- En el personal funcionario interino la sobrerrepresentación femenina disminuye conforme aumenta el nivel del puesto ocupado.

5.24. Formación

En este apartado se ha analizado la formación oficial impartida por el Instituto Andaluz de Administración Pública.



- Las mujeres se han formado más en general (72,32%), y en particular en materia de género (79,13%), que los hombres a lo largo de la última década por encima de su representación en la plantilla.
- Asimismo el personal funcionario (63%) se ha formado más que el personal laboral en esta materia.
- El personal docente es principalmente masculino, si bien se ha ido equilibrando desde 2017 hasta alcanzar una representación equilibrada, no paritaria, del 60% de hombres y el 40% de mujeres.
- Las mujeres docentes tienen una valoración ligeramente superior a la de los hombres en las encuestas de satisfacción (8,83 frente a 8,66 los hombres).

5.25. Procesos de selección, acceso y promoción del personal empleado público

- Han existido dificultades para realizar el estudio de los procesos de selección, acceso y promoción, motivadas en gran parte por la falta de sistematización y de normalización en la grabación de los datos en el sistema de información.
- Los procesos están en marcha y no se ha podido realizar un análisis automatizado de los datos; no obstante, entendemos que las conclusiones extraídas del análisis y distribución por cuerpos del personal funcionario y de las categorías del personal laboral, conforme a lo expuesto anteriormente en el apartado específico de este documento, cuando se analiza la relación jurídica del personal y la segregación horizontal, se pueden extrapolar a este apartado.

A continuación se exponen las conclusiones derivadas de los procesos correspondientes a las OEP 2015 y 2016, según el último estudio realizado por el IAAP.

5.25.1. Procesos selectivos personal funcionario OEP 2015/16

- En general, solicitan y se presentan a estos procesos el doble de mujeres que de hombres, si bien éstos últimos obtienen mejores resultados.
- Las mujeres sólo obtienen mejores resultados en el Subgrupo C2. Las mujeres suelen decantarse por los Subgrupos inferiores en los que los temarios son más reducidos.

5.25.2. Procesos de promoción interna personal funcionario OEP 2015/16

- En general, el total de mujeres solicitantes y presentadas supera al de hombres. Al igual que ocurre con los procedimientos de acceso libre, los hombres obtienen mejores resultados que las mujeres, en proporción al número de ellos que se presentan.
- Los hombres se presentan fundamentalmente al Subgrupo A1, las mujeres a los Subgrupos A2 y C1. Las mujeres sólo obtienen mejores resultados en el Subgrupo C1, los hombres obtienen mejores resultados en los Subgrupos A1, A2 y C2.
- Las mujeres promocionan un año más tarde que los hombres, siendo la edad media de promoción 46 años.

No se ha podido realizar un análisis automatizado de los datos de acceso a la condición de personal laboral fijo, ni de promoción del personal laboral.



5.26. Movilidad

- Las mujeres participan en los concursos de traslado muy ligeramente por debajo de su representatividad en el colectivo con independencia de la relación jurídica.
- No se disponen de datos desagregados por sexo de las personas participantes en los concursos de traslados del personal laboral.

5.27. Medidas de conciliación

Con respecto a las medidas de conciliación se ha analizado la tendencia en la última década, obteniéndose las siguientes conclusiones:

- Las medidas han estado sobreutilizadas por las mujeres, por encima de su superioridad en la plantilla (74,30% mujeres, 25,70% hombres).
- Debido a la pandemia y a la aparición del teletrabajo, la solicitud de estos permisos ha disminuido drásticamente en 2020, de forma más acusada entre las mujeres.
- A raíz del cambio de normativa en 2019 los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento se están equiparando especialmente entre el personal funcionario de carrera y laboral fijo donde se ha alcanzado la paridad.
- La medida de conciliación más utilizada y de mayor duración, en el **período 2010-2021**, ha sido el permiso no retribuido (37,92%), seguido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (30,74%), la reducción de jornada (25,95%) y las excedencias (5,40%).
- En dicho período, si se analizan los índices de concentración, las mujeres solicitan principalmente los permisos no retribuidos (38,37%) y las reducciones de jornada (30,07%). Los hombres, en cambio, solicitan principalmente los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (44,88%) y los permisos no retribuidos (36,59%).
- En el mismo período, el personal funcionario de carrera ha solicitado más medidas de conciliación y excedencias que el resto, por encima de su representación en la plantilla (son el 43% de la plantilla y han solicitado el 66,69% de las medidas) seguido del personal laboral fijo, con bastante menor proporción (son el 35% de la plantilla y han solicitado el 13,52% de las medidas).
- Conforme aumenta el nivel del puesto de trabajo se equilibra el número de hombres y mujeres que solicitan medidas de conciliación.

Con respecto al año 2021, las conclusiones son:

- En 2021, respecto a las excedencias, las mujeres se concentran en cuidado de hijos, familiares a cargo y agrupación familiar (72%) y los hombres se concentran en Interés particular (61,54%). Solo un 38,46% de ellos, son por cuidado de hijos o familiares a cargo.
- En los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento disfrutados en 2021 por tipología, se concentra un 52,65% de mujeres, frente al 20,97% de los hombres.
- Con respecto a las reducciones de jornada, en el año 2021, el 86,62% fueron solicitadas por mujeres, frente al 13,38% de los hombres. La mitad de las reducciones de jornada son de 1/3 con independencia del sexo.
- El 81,11% de las mujeres funcionarias de los niveles 12-26, bajan su retribución anual debido a que se acogen más a las reducciones de jornada (30,79%) y permisos no retribuidos (50,32%).



- El 99,46% de los permisos sin retribución no está categorizado
- En los puestos de libre designación (niveles 27-30) las medidas mayoritarias son los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, donde los hombres superan a las mujeres, le siguen a mucha distancia los permisos no retribuidos donde el número de mujeres es igual al de hombres y no hay reducciones de jornada ni en hombres ni en mujeres.
- El personal eventual utiliza principalmente el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento como medida de conciliación, preferentemente las mujeres, tanto en número como en duración, por encima de su representación en el colectivo.

5.28. Personas con jornadas especiales

- Las personas con jornadas especiales son fundamentalmente personal laboral de Grupos III, IV y V.
- Las personas con vinculación funcionario de carrera y jornadas especiales son en su mayoría hombres.
- La temporalidad, al igual que con el resto de la plantilla, está muy feminizada en este personal que desempeña puestos con jornadas especiales.
- La mayor parte de estos puestos están en la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en Otros centros de trabajo o centros periféricos, y son desempeñados fundamentalmente por mujeres.
- El personal que presta sus servicios en este tipo de puestos están en SSCC y DDTT, y es fundamentalmente masculino.

5.29. Teletrabajo

- Existen determinados puestos que por sus características no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo.
- No existe un procedimiento sistematizado de gestión del teletrabajo que permita profundizar en las conclusiones.

5.30. Violencia de género

- Los traslados o medidas motivadas por violencia de género, se dan principalmente en los Subgrupos y Grupos inferiores de la escala profesional (C1 y C2 para personal funcionario y VI y V para personal laboral.)
- En la última década, prácticamente la mitad de los mismos han sido para mujeres laborales fijas, la otra mitad se reparte entre las mujeres laborales temporales y las funcionarias de carrera.
- Estos traslados tienen tendencia descendente desde 2011.
- Realizan su jornada 100% en modalidad de teletrabajo, a causa de violencia de género, dos funcionarias, una del Subgrupo A1 y otra del Subgrupo A2.

5.31. Prevención del acoso

- La información se recopila de forma manual y sin un formato sistematizado.

- No existe un sistema de información automatizado que permita realizar un seguimiento de las actuaciones en esta materia, tampoco es posible diferenciar el acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

5.32. Ayudas de acción social

5.32.1. Anticipos reintegrables

- Se solicitan más por las mujeres pero de manera ligeramente inferior a su superioridad en la plantilla (60,5%).
- Los hombres solicitan anticipos reintegrables por encima de su proporción en la plantilla (un 39,5%).
- El importe concedido a los hombres es superior a lo que representan en la plantilla (los hombres han cobrado en proporción más importes que las mujeres, por ejemplo, en 2021 al 39,5% de los hombres se les concedió anticipo reintegrable y les correspondió el 41,8% del importe repartido).
- Se percibe una brecha en las ayudas que podría ser acorde con la diferencia salarial ya estudiada.

5.32.2. Ayudas a la discapacidad

Se solicitan más por las mujeres, por encima de su superioridad en la plantilla. No se percibe una brecha de género en estas ayudas.

5.32.3. Por cambio de domicilio víctimas violencia de género

En 2020 se concedió una ayuda por este concepto.

5.33. Órganos de representación del personal empleado público del sector Administración General

5.33.1. Juntas de Personal para el colectivo de personal funcionario

- En las Juntas de Personal existe masculinización en la representación, si bien dentro del equilibrio representativo (IPRHM=0,88).
- Las mujeres se concentran principalmente en la provincia de Sevilla, con el 14,29% de las mismas y los hombres en los Servicios Centrales, con el 16%.

5.33.2. Comités de empresa para el colectivo de personal laboral

No existe información sistematizada de los Comités de Empresa, ni de los Delegados/as de este personal, según informa la Autoridad Laboral competente

5.34. Dispensa sindical

- La dispensa de asistencia al trabajo, tanto total como parcial, por parte de los órganos de representación, está dentro de los márgenes del equilibrio representativo.

- La dispensa total está ligeramente feminizada (IPRHM=1,13), mientras que la parcial está ligeramente masculinizada (IPRHM=0,92).

6. PROBLEMAS, NECESIDADES Y RETOS

Con el análisis de situación y el diagnóstico realizado, la Oficina Técnica ha llevado a cabo una serie de dinámicas participativas con el Comité Técnico, así como con la Comisión Negociadora, con el fin de identificar los problemas, necesidades y retos (en adelante PNR) detectados y que se derivan del análisis realizado, conforme se muestran en la siguiente tabla:

PROBLEMAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las jefaturas tienen sobrerrepresentación masculina. 2. Las mujeres tienen más dificultades de progreso (techo de cristal y segregación vertical). 3. Hay más problemas de conciliación en niveles superiores. 4. La feminización aumenta conforme desciende el nivel. Especialmente, los puestos de nivel 18 (secretarías) están altamente feminizados. 5. El personal empleado público percibe que la conciliación supone un freno para la carrera profesional de las mujeres. 6. Se percibe que la conciliación es difícil y poco fomentada además de que no recoge toda la casuística. 7. Un 10% menos de mujeres que de hombres se ha planteado promocionar o acceder a un puesto de mayor responsabilidad. Este porcentaje disminuye con la edad (suelo pegajoso). 8. Sobrecualificación de las personas en niveles inferiores, especialmente en las mujeres y especialmente en el grupo C1. 9. La temporalidad en el empleo está feminizada (este problema está incluido en el Plan Estratégico de RRHH, por eso no se aborda en el presente Plan). 10. Las medidas de conciliación, en general, aumentan la desigualdad salarial. 11. No existe conciliación para el cuidado de las personas mayores. 12. Hay una segregación horizontal: los roles de género en la sociedad se reproducen en la Administración (educación, salud, cuidados). 13. Hay menos capacitación digital y técnica (STEM) entre las mujeres que entre los hombres. 14. Los cuerpos superiores facultativos (especialmente TIC), así como los sectores productivos (agricultura, empleo...) están masculinizados. 15. Los Comités de seguridad en la salud están muy masculinizados. 16. Las personas que integran las unidades de género no tienen formación especializada, no están dedicadas en exclusiva a esta labor, ni recogidas en la RPT.
NECESIDADES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hay insuficiencia de datos para elaborar análisis de impacto de género (de movilidad, de traslado, de solicitudes de PLD y artículo 30, de representación, retributivo, de control horario y de medidas previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso) y de violencia de género. 2. No hay automatización en la recogida de datos para la construcción de indicadores. 3. Hay insuficiente formación en materia de género y falta de sensibilización y de corresponsabilidad, en el personal empleado público general y en particular en el personal directivo. 4. No existe una regulación del teletrabajo con carácter ordinario 5. Falta de difusión y formación del Protocolo de Prevención y Actuación en los casos



	<p>de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.</p> <p>6. No existe una planificación y evaluación de las medidas de género, incluyendo el de las unidades de género, que pueda llevar a la mejora en la toma de decisiones.</p> <p>7. Falta de datos para analizar la diversidad sexogenérica, la interseccionalidad y otras situaciones de especial protección.</p>
RETOS	<p>1. El personal empleado público se encuentra concienciado en la corresponsabilidad en las medidas de conciliación del personal empleado público.</p> <p>2. La Junta de Andalucía se establece como referente en materia de igualdad, estableciendo incluso cláusulas sociales para luchar contra la desigualdad de género en la contratación pública.</p> <p>3. Los agentes críticos transformacionales se encuentran conectados y con la capacidad de intervenir conjuntamente en la sociedad en esta materia.</p>

126. Problemas, Necesidades y Retos obtenidos tras el análisis de situación

Teniendo en cuenta las peculiaridades normativas del presente Plan de Igualdad, los PNR detectados conforme al análisis de situación indicados en la tabla anterior, se redefinieron en la reunión celebrada con la **Comisión Negociadora** el día 7 de noviembre de 2022 y se llegó al consenso de intentar dar respuesta a una serie de ellos, que son los que se especifican a continuación, considerados como prioritarios:

PROBLEMAS	<p>1. Existencia de una brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel "Techo de cristal" (segregación vertical).</p> <p>2. Los roles de género en la sociedad se reproducen en la Administración: educación, salud y cuidados están feminizados frente a los sectores más técnicos que están masculinizados (segregación horizontal)</p> <p>3. Hay falta de corresponsabilidad en las medidas de conciliación y carencia de algunos supuestos.</p> <p>4. El personal empleado público percibe que la conciliación supone un freno para la carrera profesional, que es difícil, poco fomentada y que no recoge toda la casuística.</p> <p>5. Las personas que integran las unidades de género no tienen formación especializada y no están dedicadas en exclusiva a esta labor.</p>
NECESIDADES	<p>1. Hay insuficiente sensibilización y formación en materia de género en el personal empleado público en general y, en particular, en el personal directivo. No se analiza la comunicación y el lenguaje de la Junta de Andalucía.</p> <p>2. Hay insuficiencia de datos para elaborar análisis de impacto de género en diversos ámbitos, a modo de ejemplo se pueden citar los siguientes: retributivo por cuerpos y categorías profesionales, movilidad, solicitudes de PLD/SNL y de artículos 30, de control de horario, de las medidas previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, de violencia de género y en la detección y prevención de riesgos psicosociales.</p> <p>3. No hay automatización en la recogida de datos para la construcción de indicadores.</p> <p>4. Falta de difusión y formación del Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.</p> <p>5. Falta de datos para analizar la diversidad sexogenérica, la interseccionalidad y otras situaciones de especial protección.</p>
RETOS	<p>1. La organización y el personal empleado público se encuentran concienciados en la corresponsabilidad de la utilización en las medidas de conciliación.</p> <p>2. La Junta de Andalucía se establece como referente en materia de igualdad,</p>



	<p>mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género.</p> <p>3. Se alcanza el equilibrio entre sexos en la utilización de las medidas de conciliación en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>
--	--

127. Problemas, Necesidades y Retos priorizados con la Comisión Negociadora

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Cada uno de los PNR expuestos, se han estudiado de cara a definir adecuadamente los siguientes objetivos estratégicos, (OE):

- **OE1.** Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- **OE2.** Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
- **OE3.** Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.
- **OE4.** Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- **OE5.** Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- **OE6.** Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
- **OE7.** Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- **OE8.** Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.
- **OE9.** Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- **OE10.** Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- **OE11.** Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.
- **OE12.** Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- **OE13.** Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- **OE14.** Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

128. Objetivos Estratégicos

La relación entre cada uno de los PNR y los Objetivos Estratégicos se expresa en la siguiente tabla, en la que puede observarse cómo con un único objetivo estratégico, se puede resolver, en algunos casos, un sólo Problema, Necesidad o Reto, o varios, tal como se muestra a continuación:

PNR	OBJETIVO ESTRATÉGICO
P1. Existencia de una brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel “Techo de cristal”	OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.

(segregación vertical).	OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
P2. Los roles de género en la sociedad se reproducen en la Administración: educación, salud y cuidados están feminizados, frente a los sectores más técnicos que están masculinizados (segregación horizontal)	OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos TIC, relacionados con la Agricultura, etc. OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.
P3. Hay falta de corresponsabilidad en las medidas de conciliación y carencia de algunos supuestos. R1. La organización y el personal empleado público se encuentran concienciados en la corresponsabilidad de la utilización en las medidas de conciliación. R3. Se alcanza el equilibrio entre sexos en la utilización de las medidas de conciliación en la Administración General.	OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación. OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
P4. El personal empleado público percibe que la conciliación supone un freno para la carrera profesional, que es difícil, poco fomentada y que no recoge toda la casuística.	OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía. OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional. OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
P5. Las personas que integran las unidades de género no tienen formación especializada y no están dedicadas en exclusiva a esta labor.	OE8. Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.
N1. Hay insuficiente sensibilización y formación en materia de género en el personal empleado público en general y, en particular, en el personal directivo.	OE9. Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
N2. Hay insuficiencia de datos para elaborar análisis de impacto de género en diversos ámbitos, a modo de ejemplo se pueden citar los siguientes: retributivo por cuerpos y categorías profesionales, movilidad, solicitudes de PLD/SNL y de artículos 30, de control de horario, de las medidas previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, de violencia de género y en la detección y prevención de riesgos psicosociales.	OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
N3. No hay automatización en la recogida de datos para la construcción de indicadores.	OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos de desigualdad, violencia



	y acoso.
N4. Falta de difusión y formación del Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.	OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
R2. La Junta de Andalucía se establece como referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género.	Todos los Objetivos Estratégicos.
N5. Falta de datos para analizar la diversidad sexogenérica, la interseccionalidad y otras situaciones de especial protección.	OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

129. Relación entre los Problemas, Necesidades y Retos con los Objetivos Estratégicos definidos

8. INDICADORES DE CONTEXTO E IMPACTO

El grado de consecución del presente Plan, se comprobará mediante dos grupos de indicadores **los indicadores de contexto** que describen la situación de partida antes de iniciar el Plan y los **indicadores de impacto** que medirán los resultados obtenidos al final del mismo, en función de las siguientes fuentes o unidades de medida, como se muestra en la siguiente tabla:



OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE CONTEXTO	FUENTE (UNIDAD DE MEDIDA)	DATO A 31/12/2021
OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.	<ul style="list-style-type: none"> Distribución por sexo del personal de los puestos 25 a 30 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información de Recursos Humanos (porcentaje). 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel 25: Mujeres (46,99%) Hombres (53,01%) Nivel 26: Mujeres (44,73%) Hombres (55,27%) Nivel 27: Mujeres (44,02%) Hombres (55,98%) Nivel 28: Mujeres (48,72%) Hombres (51,28%) Nivel 29: Mujeres (48,65%) Hombres (51,35%) Nivel 30: Mujeres (47,37%) Hombres (52,63)
<p>OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.</p> <p>OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de hombres y mujeres por su pertenencia al cuerpo. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres TIC: A1.2019 (20,75%) y A1.2026 (15,15%) Mujeres Agricultura: A1.2002 (32,31%) y A1.2010 (33,90%) Hombres Salud: A1.2016 (29,54%) Hombres Servicios Soc.: A1.2028 (28,57%) Hombres Educación: A1.2015 (24,00%)
<p>OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.</p> <p>OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de hombres y mujeres en cada medida de conciliación. Aumento y/o modificación de medidas de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información de Recursos Humanos. Observable. 	<ul style="list-style-type: none"> Excedencias: Mujeres 78,08% Hombres 21,92% Maternidad/Paternidad: Mujeres 62,84% Hombres 37,16% Permiso no retribuido: Mujeres 75,44% Hombres 24,56% Reducción Jornada: Mujeres 86,39% Hombres 13,61%



<p>OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.</p> <p>OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Proporción de personas que habiendo solicitado medidas de conciliación acceden a puestos de mayor nivel.• Mejora de la percepción de las medidas de igualdad entre la plantilla y el personal directivo.	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta al personal.• Encuesta al personal.	
<p>OE8. Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de unidades de género que cuentan con personal formado en género, al menos con más de 40 horas anuales.• Porcentaje mensual del tiempo dedicado a la labor de unidades de género.• Porcentaje del personal de las unidades de género que permanece en esta responsabilidad más de 2 años.	<ul style="list-style-type: none">• Consulta a las unidades de género.• Consulta mensual a las unidades de género.• Consulta anual a las unidades de género.	
<p>OE9. Conseguir que el personal de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje del personal que realiza actividades formativas de género, por sexo.• Porcentaje de personal, por sexo, que percibe adecuadamente la existencia de desigualdades de género en la Junta de Andalucía.	<ul style="list-style-type: none">• Memoria IAAP 2021• Encuesta al personal.	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres: 79,13%• Hombres: 20,87%



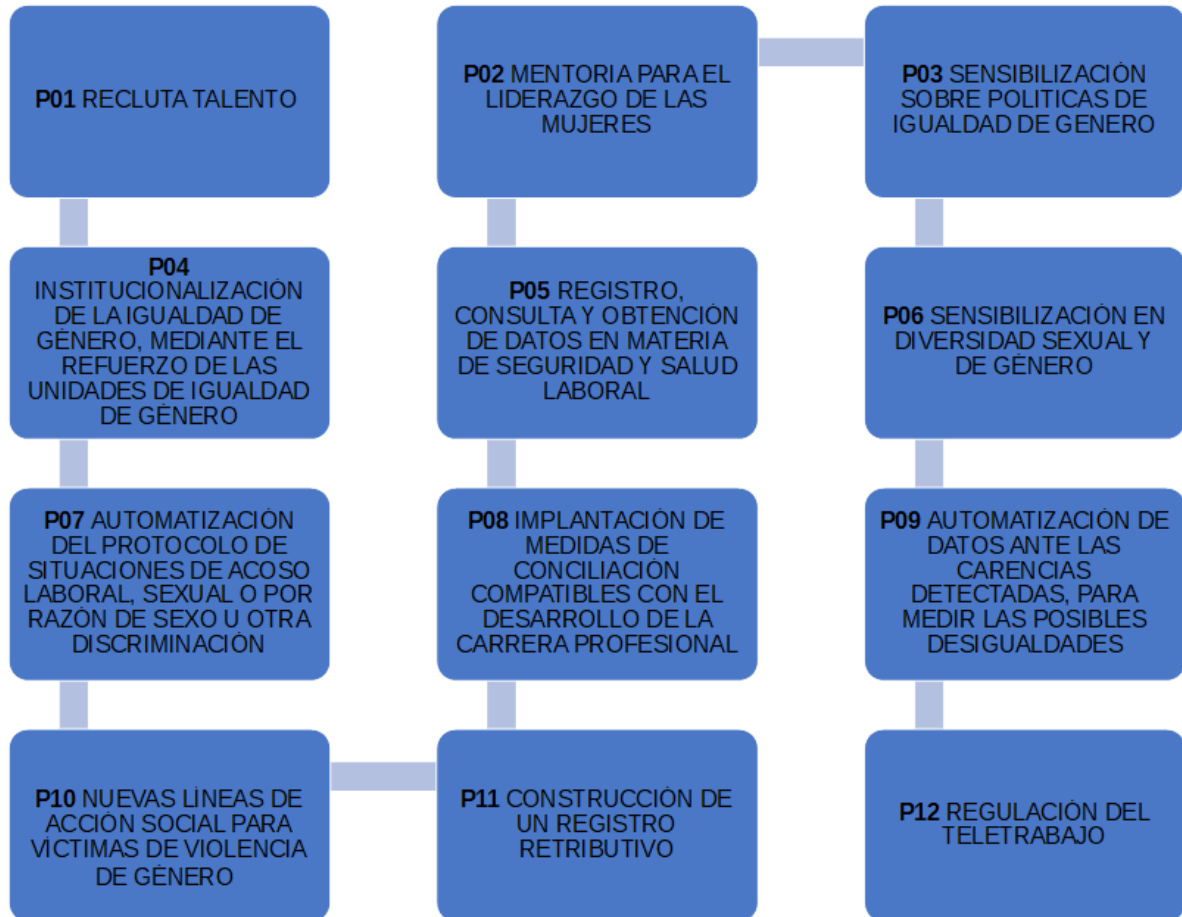
OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.	<ul style="list-style-type: none">• Existencia de un sistema de información de género completo y funcionando.	<ul style="list-style-type: none">• Observable	
OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos de desigualdad, violencia y acoso.	<ul style="list-style-type: none">• El sistema de información es interoperable.• El sistema permite extraer datos actualizados.	<ul style="list-style-type: none">• Observable• Observable	
OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de personal que conoce el Protocolo actual• Porcentaje de personal que ha utilizado alguna vez el Protocolo.	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta al personal.• Encuesta al personal.	
OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de denuncias que son atendidas en menos de una semana.• Porcentaje de denuncias a las que se les da solución satisfactoria para la víctima.	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta al personal.• Encuesta al personal.	
OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.	<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de reclamaciones que son atendidas en menos de una semana.• Porcentaje de reclamaciones a las que se les da solución satisfactoria para la víctima.	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta al personal.• Encuesta a los servicios implicados (personal, unidades de género, prevención de riesgos laborales).	

130. Indicadores de contexto



9. PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

Los programas de actuación en los que se concreta el presente Plan de Igualdad son los siguientes:



131. Programas de actuación

Estos programas de actuación se relacionan con los objetivos estratégicos definidos tal como se muestra en la siguiente tabla:

OE/P	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
OE01												
OE02												
OE03												
OE04												
OE05												
OE06												
OE07												
OE08												
OE09												
OE10												
OE11												
OE12												
OE13												
OE14												

132. Relación entre Objetivos Estratégicos y Programas de actuación



P01 Recluta talento

Centro directivo responsable del programa		DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP).	
Código del Programa	P01	Nombre del Programa	RECLUTA TALENTO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.</p> <p>OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Incrementar el número de hombres y mujeres que acceden a las áreas en las que se da una subrepresentación por sexo.</p> <p>Aumentar la inclusión del personal empleado público en aquellos sectores en los que existe segregación horizontal.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres de nuevo ingreso que se incorporan en áreas y departamentos que están en IPRHM por debajo del 0,80 • % de hombres de nuevo ingreso que se incorporan en áreas y departamentos que están en IPRHM por encima del 1,20 	
Descripción del Programa			
<p>Con este programa se pretende dar visibilidad a hombres y mujeres de la Administración Pública que se encuentran en ámbitos subrepresentados para su sexo en los diferentes cuerpos o categorías profesionales de la escala administrativa. Como paso previo, hay que analizar con carácter anual la situación de los procesos selectivos y de acceso al empleo público, para observar dónde están exactamente los desequilibrios y crear un registro para recoger esos datos.</p> <p>A continuación, se reclutarán mujeres que se sientan orgullosas y motivadas con el trabajo que desarrollan en la Administración Pública en áreas como las TIC, agricultura, fomento, etc. Así mismo se reclutarían hombres igualmente motivados con el trabajo que desarrollan en áreas de educación, salud, inclusión, etc. Con posterioridad se impartirán charlas motivadoras en todas las Universidades andaluzas, con el fin de atraer a personas jóvenes que puedan corregir paulatinamente la segregación horizontal en los cuerpos o categorías profesionales que se determinen promoviendo también el rejuvenecimiento de la Administración.</p>			



Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)	
	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar un análisis interno anual, distribuido por sexos, con inclusión de los porcentajes entre las personas admitidas y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, para los supuestos de acceso al empleo público, así como de personas participantes y adjudicatarias en el caso de provisión de puestos de trabajo.2. Crear un registro centralizado con datos desagregados por sexos de las convocatorias de provisión de puestos, que se realicen en la Administración General de la Junta de Andalucía, especificando la Consejería o Agencia y los cuerpos y categorías profesionales intervinientes.3. Reclutamiento de 80 personas a través de cuestionario que permita seleccionar a 5 hombres y 5 mujeres por provincia dispuestos a informar de modo motivador sobre su trabajo.4. Formación online del Equipo Recluta Talent@5. Elaboración de material audiovisual contando de un modo motivador la importancia de trabajar en ese ámbito.6. Realización de charlas motivacionales en todas las universidades andaluzas.7. Comunicación a las universidades andaluzas del proyecto y coordinación de actuaciones presenciales de las personas que darían esas charlas motivacionales.
Indicadores de realización	<ul style="list-style-type: none">• N° cuerpos o categorías analizadas e inscritos los datos en el registro creado• Elaboración del cuestionario previo para la preselección de las personas candidatas (S/N)• N° acciones formativas realizadas al equipo reclutado, con carácter anual• N° personas participantes en las acciones formativas para el equipo reclutado desagregado por sexo y año• N° de materiales elaborados• Número de hombres y mujeres del personal empleado público que se presentan para participar como ponentes en las universidades• Número de personas asistentes a las charlas de motivación en las universidades desagregado por sexo y año• Número de campañas online realizadas
Población destinataria general	Personal universitario.
Población beneficiaria	Personal universitario con interés en acceder a cuerpos o categorías profesionales en la Administración General de la Junta de Andalucía.



Agentes implicados	IAAP y la DGRHyFP.
Temporalización	<ul style="list-style-type: none">• Proyecto 1: 2º semestre 2023 y 1º semestre 2024• Proyecto 2: 1º semestre 2024• Proyecto 3: 1º semestre 2024• Proyecto 4: 2º semestre 2024• Proyecto 5: 2024• Proyecto 6: 2025 a 2027• Proyecto 7: 2º semestre 2024 hasta 2027

P02 Mentoría para el liderazgo de las mujeres

Centro directivo responsable del programa		INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP)	
Código del Programa	P02	Nombre del Programa	MENTORÍA PARA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a puestos de mayor nivel.	
Objetivos del Programa		<p>Conseguir mayores porcentajes de mujeres en puestos directivos.</p> <p>Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> • % de incremento de mujeres en puestos directivos • % de incremento de mujeres que se presentan a puestos libre designación • % de incremento de mujeres en Comisiones de selección del personal, o de valoración de puestos de trabajo 	
Descripción del Programa			
<p>Este programa de mentoría o acompañamiento está dirigido a mujeres para potenciar sus capacidades de liderazgo de cara a promocionar en sus puestos de trabajo. Además de formar a las mujeres como mentoras desde el punto de vista de género y que éstas, a su vez, mentoricen a otras mujeres, teniendo en cuenta las barreras que por socialización de género tienen en mayor medida las mujeres que los hombres.</p>			
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño del programa. 2. Selección y formación de mujeres mentoras. 3. Puesta en marcha del programa de mentoría. 4. Seguimiento de la mejora de las competencias para el liderazgo de las mujeres. 5. Recopilación periódica de mujeres existentes en los diversos órganos de acceso y selección del personal, traslado de puestos de trabajo, etc. 			
Indicadores de realización		<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un programa de mentoría para mujeres (S/N) • N° Mujeres mentoras formadas • N° Mujeres mentorizadas 	



	<ul style="list-style-type: none">• N° de programas de mentoría ejecutados• % de mujeres que han promocionado a puestos de mayor responsabilidad• % de órganos en los que hay representación equilibrada• N° de indicadores de seguimiento definidos y recopilados
Población destinataria general	Mujeres integrantes del colectivo de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía
Población beneficiaria	Mujeres pertenecientes a la Administración General de la Junta de Andalucía que quieran mejorar sus capacidades para el liderazgo
Agentes implicados	IAAP.
Temporalización	<ul style="list-style-type: none">• Proyecto 1: 2º semestre 2023• Proyecto 2: 2024• Proyecto 3: 2º semestre 2024 hasta 2027• Proyecto 4: 2025 a 2027• Proyecto 5: 2º semestre 2023 hasta 2027

P03 Sensibilización sobre políticas de igualdad de género

Centro directivo responsable del programa		INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP)	
Código del Programa	P03	Nombre del Programa	SENSIBILIZACIÓN SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p> <p>OE9. Conseguir que el personal de Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en la organización.</p> <p>Aumentar el número de personas empleadas públicas formadas en gestión de personal con perspectiva de género, en aquellos puestos técnicos y administrativos relacionados con la función pública y la gestión del personal de las Consejerías y Agencias, así como de todas las personas implicadas en la implantación del Plan para la Igualdad y de las que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento.</p> <p>Conocer de modo sistemático los indicadores de género de las situaciones de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas participantes en las acciones desarrolladas desagregado por sexo, tipo de personal (empleado público, directivo, ...) y año. Actitudes del personal empleado de la AGJA acerca de la percepción de las políticas de igualdad, la perspectiva de género (medición sobre una muestra de personal) y las desigualdades de género. 	
Descripción del Programa			
Realizar un diagnóstico del conocimiento sobre las políticas de igualdad de género entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, a partir del cual diseñar una batería de acciones específicas de difusión, formación y comunicación para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.			
1. Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			



1. Diagnóstico del conocimiento y valoración sobre políticas de igualdad entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. (IAAP-IAM)
2. Diseño de un plan de sensibilización para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía. (IAPP-IAM)
3. Diseño y desarrollo de acciones formativas básicas y obligatorias dirigidas a todo el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, actualizando los programas e iniciativas de igualdad de género. (IAAP)
4. Ampliar la oferta formativa de igualdad permanente, progresiva y especializada, con inclusión de materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. (IAAP)
5. Realizar acciones formativas dirigidas al personal de los Servicios de Prevención y Delegadas/os de Prevención, sobre los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres. (IAAP).
6. Diseño y edición de materiales de sensibilización sobre políticas de igualdad del género. (IAM)
7. Desarrollo de acciones participativas de difusión (congresos, seminarios, jornadas, etc.). (IAAP-IAM)
8. Difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla del personal empleado público (IAAP)
9. Impulso del Centro de Documentación María Zambrano, dependiente del IAM, en el ámbito de la difusión y sensibilización de las políticas de igualdad de género.
10. Presentación anual de los datos en un webinar al que estén invitados las organizaciones sindicales y todo el personal de la Junta de Andalucía.(IAAP)
11. Análisis de funcionalidades de la actual web del IAM en el ámbito de la sensibilización de igualdad de género y propuestas de mejoras y actualización con la participación de la Agencia Digital de Andalucía.
12. Realización de encuestas sobre el clima laboral, introduciendo preguntas específicas relativas a la igualdad y a la conciliación, con carácter bianual. (IAAP-IAM)
13. Creación de un Observatorio de la igualdad en el empleo público en Andalucía. (DGRHyFP/IAAP/IAM)

Indicadores de realización

- Existencia de una acción de evaluación inicial (S/N)
- Existencia de un plan de sensibilización (S/N)



	<ul style="list-style-type: none">• N° de acciones formativas anuales presencial y teleformación• N° personas participantes en las acciones formativas obligatorias anuales (de modalidad presencial y/o teleformación) desagregadas por sexo• Nª personas participantes en la formación especializada, desagregadas por sexo, con carácter anual.• N.º acciones formativas realizadas, con carácter bianual, por los Servicios de Prevención y Delegadas/os Prevención.• N° materiales y recursos de sensibilización diseñados al año• N° de acciones de difusión realizadas al año• N° actuaciones anuales de Impulso del Centro de Documentación María Zambrano• N° de acciones formativas dirigidas al personal del IAM para impulsar la sensibilización sobre las políticas públicas de igualdad de género• N.º de webinarios realizados• N.º de personas participantes en los webinarios desagregado por sexo• Diagnóstico y actualización de las funcionalidades de la web del IAM en el ámbito de la sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género.(S/N)• Realización de encuestas bianuales (S/N)• Existencia de Observatorio de Igualdad en el empleo público andaluz (S/N)
Población destinataria general	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía
Población beneficiaria	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía
Agentes implicados	IAM e IAAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Consejerías y Agencias.



Temporalización

- Proyecto 1: 2º semestre 2023
- Proyecto 2: 2024
- Proyecto 3: 2º semestre 2024
- Proyecto 4: 2024 a 2027
- Proyecto 5: 2024 a 2027
- Proyecto 6: 2024 y 2026
- Proyecto 7: 2º semestre 2023 hasta 2027
- Proyecto 8: 2024 a 2027
- Proyecto 9: 2º semestre 2023 hasta 2027
- Proyecto 10: 2024 a 2027
- Proyecto 11: 2024
- Proyecto 12: 2024
- Proyecto 13: 2024 a 2027



P04 Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género

Centro directivo responsable del programa		DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP), INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP)	
Código del Programa	P04	Nombre del Programa	INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE EL REFUERZO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		OE8. Contar con una estructura de unidades de igualdad de género más cualificada y formada.	
Objetivos del Programa		Consolidar las Unidades de Igualdad de Género, en adelante UIG, como estructura con autonomía funcional y de gestión en todas las Consejerías, Agencias Administrativas y de régimen especial, dotándolas de equipo suficiente para acometer sus funciones de asesoramiento y seguimiento de las medidas a abordar en esta materia.	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> Número de Unidades creadas desagregado por Consejerías y Agencias, respecto del total de UIG existentes Número de puestos nuevos en cada UIG y en el total de UIG de las Consejerías y Agencias Número de personas con formación y experiencia en UIG, respecto del total UIG 	
Descripción del Programa			
<p>A través de este programa se pretende configurar la estructura funcional y administrativa de las UIG de cada Consejería y Agencia Administrativa y de régimen especial, con especial referencia al Instituto Andaluz de la Mujer, dotándola de los puestos de trabajo idóneos para llevar a cabo el impulso, coordinación y seguimiento de la perspectiva de género. Para ello, se realizará un diagnóstico de necesidades y problemáticas para el desarrollo óptimo de las funciones de las UIG de las Consejerías y Agencias a ellas adscritas, del que se derivará la creación de una estructura permanente de personal para dichas unidades, así como el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización que faciliten dichas funciones, así como de la disposición de las herramientas . Se creará una Comunidad de Prácticas con todas las Unidades de género de modo que vayan elaborando protocolos y manuales de trabajo que apoyen la transversalidad de género.</p> <p>Se establecerá una unidad administrativa en cada UIG con dotación presupuestaria y con una estructura orgánica mínima común en la RPT de cada Consejería, así como en las Agencias Administrativas y de régimen especial. Asimismo, se especificará en la descripción de puestos redistribuidos o en la modificación de RPT correspondiente, el grado de dedicación exclusiva al área de igualdad tanto de la persona responsable como de su equipo y su autonomía de funcionamiento. Estas unidades serán coordinadas desde el IAM con una estructura de coordinación creada a tal efecto.</p>			



Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)

1. Diagnóstico de situación de las UIG de cara al fortalecimiento de las estructuras de las UIG en las diferentes Consejerías y Agencias así como de necesidades formativas y de sensibilización para mejorar su función institucional. (IAM)
2. Propuesta de modificación de las RPT de las diferentes Consejerías y Agencias, a instancia de la Consejería competente en materia de igualdad, para la creación de puestos, en colaboración con la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública y la S.G. de Presupuestos que es competente en materia de presupuesto y género como resultado del diagnóstico realizado.
3. Desarrollo de una estructura de coordinación con las UIG desde el IAM, e implantación de reuniones de coordinación con una periodicidad trimestral.
4. Desarrollo de un itinerario formativo en Igualdad de Género dirigido al personal de las UIG coordinado desde el IAM y homologado por el IAAP, tanto en formato presencial como teleformación. (IAM-IAAP)
5. Creación de una Comunidad de Prácticas con las UIG para la elaboración de conocimiento compartido. (IAAP)
6. Diseño de un plan de edición de materiales de apoyo y sensibilización a las UIG relacionado con la aplicación de medidas para promover la igualdad de género. (IAM)
7. Análisis de funcionalidades de la actual web, foro de participación, herramientas de seguimiento de las UIG y propuestas de mejoras y actualización con la participación de la Agencia Digital de Andalucía. (IAM)
8. Formación en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género al cuerpo técnico y administrativo, relacionado con la función pública y la gestión de personal de las Consejerías. (IAAP)
9. Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad, diversidad sexogenérica, transversalidad y violencia contra las mujeres, de necesaria realización por todo el personal de la Administración General de la J.A. (IAAP)
10. Actividades de promoción de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la organización, en la elaboración de normas, de documentos y planes estratégicos, así como en los procesos y manuales de gestión de personal. (IAAP)
11. Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación realizadas por cada Consejería y Agencia, a través de las Unidades de Igualdad de Género, de manera que difundan mensajes igualitarios e inclusivos, apoyando la no utilización de roles y de estereotipos sexistas. (IAM)
12. Comunicación de la Administración, a través de la Web del personal empleado público, mediante un lenguaje inclusivo y no sexista. (DGRHyFP)
13. Promover la transversalidad de género en la administración pública andaluza mediante el seguimiento de la integración de la perspectiva de género en la elaboración de toda la normativa andaluza desde las Leyes, Decretos, Órdenes y Acuerdos hasta los Planes y Programas que se elaboran en las diferentes Consejerías (IAM).

Indicadores de realización

- Existencia de un diagnóstico de situación de las UIG (S/N)
- Número de puestos creados en cada UIG y en el total de todas ellas
- Existencia de una estructura de coordinación en el IAM para las UIG (S/N)



	<ul style="list-style-type: none">• N° de reuniones de coordinación realizadas con las Unidades de género, convocadas por el IAM• N° de acciones formativas anuales: formato presencial y teleformación del itinerario formativo de las UIG• N.º de personas asistentes a acciones formativas de las UIG, desagregado por sexo y año• Existencia de una Comunidad de Prácticas para las UIG (S/N)• N° de entregables de la Comunidad de Prácticas de las UIG• N° de materiales y recursos de sensibilización producidos al año• N° de personas que conforman las Unidades de género que acreditan formación de 40 horas, desagregadas por sexo.• Actualización de la web, foro de participación y herramientas de seguimiento UIG (S/N)• Existencia currículo básico de capacitación en igualdad, diversidad sexogenérica, transversalidad y violencia contra las mujeres (S/N)• N° de cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos• N° de personas asistentes a cursos de formación de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos desagregado por sexo y año• N° de actividades de promoción de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos• N° de personas asistentes a actividades de promoción de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas impartidos desagregado por sexo y año• N° de campañas realizadas• N.º de Informes de impacto de género en la normativa y planificación• La web del personal empleado público utiliza un lenguaje inclusivo (S/N)
Población destinataria general	Personal de las Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Consejerías y Agencias, así



	como el personal técnico y directivo responsable de las mismas.
Población beneficiaria	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Agentes implicados	IAM, IAAP y DGRHyFP.
Temporalización	<ul style="list-style-type: none">• Proyecto 1: 2º semestre 2023• Proyecto 2: 2024• Proyecto 3: 2º semestre 2023 hasta 2027• Proyecto 4: 2º semestre 2023 hasta 2027• Proyecto 5: 2024• Proyecto 6: 2024• Proyecto 7: 2024• Proyecto 8: 2024• Proyecto 9: 2024• Proyecto 10: 2024• Proyecto 11: 2024 hasta 2027• Proyecto 12: 2024 hasta 2027• Proyecto 13: 2º semestre 2023 hasta 2027



P05 Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral

Centro directivo responsable del programa		DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (DGTSySL)	
Código del Programa	P05	Nombre del Programa	REGISTRO, CONSULTA Y OBTENCIÓN DE DATOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Junta de Andalucía.	
Objetivos del Programa		<p>Disponer de un sistema de indicadores, con información actualizada anualmente, en materia de seguridad y salud laboral proveniente de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, para la consulta del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, que permita analizar con mayor facilidad las posibles desigualdades de género.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades preventivas significativas (evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes de trabajo, formación e información en materia de prevención de riesgos laborales) realizadas por las unidades de prevención, desagregadas por sexo y tipo, con carácter anual. Nº de personas empleadas públicas que han pasado por las áreas de vigilancia de la salud, desagregadas por sexo, con carácter anual. Nº de indicadores incorporados en la sección de prevención de riesgos laborales de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, provenientes de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, desagregados por sexo. Acceso a un sistema único de registro de indicadores de seguridad y salud. 	
Descripción del Programa			
<p>El presente programa pretende obtener anualmente datos de calidad en materia de seguridad y salud laboral provenientes de las actividades preventivas realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial, así como de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Ad-</p>			



ministración de la Junta de Andalucía, desagregados por sexo, a través de un sistema de indicadores que se incluirán en la sección de prevención de riesgos laborales de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, y cuya información pueda consultarse por las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, así como utilizarse para el posterior análisis de las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.

También se pretende detectar las posibles diferencias que existan entre los hombres y las mujeres, a la vista de los análisis realizados, a nivel de evaluar los riesgos psicosociales, accidentes laborales, causas de las enfermedades, etc.

Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)

1. Elaboración de un criterio técnico unificado para realizar la petición de los datos provenientes de las actuaciones anuales realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial en materia de seguridad y salud laboral.
2. Difundir y poner en conocimiento de las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial el criterio técnico realizado y su aplicación práctica.
3. Solicitar anualmente los datos provenientes de las actuaciones anuales realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial en materia de seguridad y salud laboral.
4. Elaborar una serie de indicadores con las actividades preventivas significativas, realizadas por las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial desagregados por sexo.
5. Elaborar un sistema de registro y consulta con determinada información en materia de seguridad y salud, desagregada por sexo, en la Web del Personal Empleado Público Andaluz.
6. Difundir y poner en conocimiento del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, a través de la Web del Personal Empleado Público Andaluz, la información generada por las memorias anuales de las unidades de prevención y de los Centros de Prevención, relativa a este tipo de personal.
7. Incluir la perspectiva de género en los Planes de Prevención de las Consejerías, agencias administrativas y de régimen especial, en sus procedimientos de gestión, así como en las actividades preventivas que se realicen.

Indicadores de realización

- Nº de actuaciones con criterios unificados definidas
- Nº de actividades de difusión realizadas con las unidades de prevención
- Nº de actuaciones relacionadas con este programa realizadas anualmente
- Nº de actuaciones de difusión entre el personal empleado público
- Nº de indicadores creados e incorporados a la Web del Personal Empleado Público Andaluz, desagregados por sexo.
- N.º de actuaciones realizadas con perspectiva de género.

Población destinataria

Todo el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.



general	
Población beneficiaria	Todo el personal empleado público que participa en las actuaciones de prevención de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Agentes implicados	<p>Personal coordinador y técnico de las unidades de prevención de cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial.</p> <p>Personal de medicina y de enfermería del trabajo de las áreas de vigilancia de la salud de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>DGTSySL, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y órganos directivos centrales competentes en materia de personal.</p>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none">• Proyecto 1 a realizar hasta el 31 de diciembre de 2023• Proyecto 2 a realizar hasta el 31 de diciembre de 2023• Proyecto 3 a realizar hasta el 30 de junio de 2024 y anualmente con posterioridad• Proyecto 4 a realizar hasta el 30 de junio de 2025• Proyecto 5 a realizar hasta el 30 de junio de 2026• Proyecto 6 a realizar hasta el 31 de diciembre de 2026 y anualmente con posterioridad• Proyecto 7 a realizar hasta el 31 de diciembre de 2026 y anualmente con posterioridad



P06 Sensibilización en diversidad sexual y de género

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL DE FAMILIAS, IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (SGFIVGyD)	
Código del Programa	P06	Nombre del Programa	SENSIBILIZACIÓN EN DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE9. Conseguir que el personal de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.</p> <p>OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la JdA.</p> <p>OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.</p> <p>OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Conocer las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, por razones de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.</p> <p>Visibilizar la realidad LGTBI en la Administración General.</p> <p>Reducir el número de conductas discriminatorias.</p> <p>Aumentar el número de personas de la Administración General, formadas en materia de diversidad sexual y de género, para sensibilizarlo, incidir en el valor positivo de la diversidad y garantizar el respeto de las personas LGTBI y sus familiares, así como su inclusión en la Administración General de la Junta de Andalucía, en condiciones de plena y efectiva igualdad.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de medición estadística sobre la realidad de las personas LGTBI en la Administración de la Junta de Andalucía y de las situaciones de discriminatorias (S/N) • Personas empleadas de la AGJA formadas en diversidad sexual y de género, respecto del total personas empleadas. • Opinión de una muestra del personal empleado pública acerca de cuestiones de diversidad sexual y de género, antes y después de las campañas. 	



	<ul style="list-style-type: none">Disminución del porcentaje de conductas discriminatorias.
Descripción del Programa	
<p>Con este programa (bianual) se quiere visibilizar a los diferentes colectivos de personas, que podríamos considerar de especial vulnerabilidad y que puedan existir entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, entre otros, a las personas LGTBI, con el objeto de alcanzar la igualdad de trato y no discriminación, así como para poder garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda persona víctima de violencia.</p> <p>Entre las definiciones más utilizadas y aceptadas de la vulnerabilidad, se dice que se trata de “condiciones determinadas por factores o procesos físicos, sociales, económicos y ambientales que aumentan la susceptibilidad de una comunidad al impacto de amenazas”. Es decir, se trata de condiciones previas de sensibilidad y debilidad de ciertas personas o grupos que se agravan cuando se materializan ciertas amenazas que, siguiendo con el argumento, los “vulneran”.</p> <p>Asimismo, se pretende sensibilizar a todo el personal de la Administración General en esta materia para visibilizar la realidad de estos colectivos con la ayuda de la celebración de campañas de divulgación y la elaboración de piezas audiovisuales que reflejen la situación del colectivo LGTBI, por ejemplo.</p> <p>Igualmente, se pondrán en marcha diversas actuaciones, como la celebración de ponencias en Congresos, distribución de folletos informativos, etc., para evitar las posibles situaciones de discriminación de estos colectivos, como pueden ser las personas transexuales.</p>	
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)	
<ol style="list-style-type: none">Realizar cuestionarios anónimos al personal empleado público sobre igualdad de las personas y situaciones de discriminación e igualdad de trato, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.Realización de actividades formativas en materia de diversidad sexual y de identidad de género.Elaboración y divulgación de folletos y vídeos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género.Inclusión de ponencias sobre la diversidad en el ámbito de las Administraciones Públicas, por ejemplo, en el Congreso Internacional LGTBI.Realización campaña institucional sobre fecha conmemorativa 28 de junio. “Día Internacional orgullo LGTBI”.	
Indicadores de realización	<ul style="list-style-type: none">Existencia de un sistema de medición (S/N)Nº de indicadores construidos



	<ul style="list-style-type: none">• N° de cuestionarios realizados anualmente• N° de acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género realizadas dirigidas al conjunto del personal de la Administración de la Junta de Andalucía• N° de personas participantes en acciones formativas impartidas sobre diversidad sexual y de género desagregado por sexo• N° de folletos sobre la diversidad sexual y de identidad de género elaborados anualmente• N° videos informativos sobre la diversidad sexual y de identidad de género elaborados anualmente• N° de ponencias sobre diversidad en la Administración Pública incluidas en el programa del Congreso LGTBI• N° de personas asistentes al Congreso LGTBI desagregado por sexo• N° de campañas conmemorativas realizadas
Población destinataria general	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Población beneficiaria	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, participantes en las actividades propuestas, así como el relacionado con la atención directa a las personas LGTBI en salud, educación, servicios sociales, seguridad, comunicación y justicia.
Agentes implicados	SGFIVyD e IAAP
Temporalización	Bianual: fecha de inicio 4º trimestre 2023 Fecha finalización: Último trimestre 2025 Cuestionarios. Final 2025 4º trimestre de 2023: Folletos informativos 4º trimestre de 2023. Ponencias en Congreso LGTBI 1º trimestre de 2024: Actividad formativa. 3º trimestre de 2024 Campaña Institucional 4º trimestre de 2024: Edición de videos.



P07 Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP), INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (DGTSySL).	
Código del Programa	P07	Nombre del Programa	AUTOMATIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.</p> <p>OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Contar con datos actualizados y automatizados sobre las situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración General para contemplar su automatización.</p> <p>Garantizar los derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual u otra discriminación pertenecientes a las plantillas de la Administración General, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos.</p> <p>Mejorar los canales de denuncia de casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.</p>	
Indicadores de resultados		<p>Procedimientos automatizados de las situaciones de acoso, en relación con el número de denuncias producidas.</p> <p>Canales de denuncia modificados en garantía de los derechos de las personas afectadas por las situaciones.</p>	
Descripción del Programa			
<p>El presente programa pretende implementar e implantar un sistema informático en el que se puedan grabar y tramitar las denuncias interpuestas ante cada Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso de la Administración General de la Junta de Andalucía, relacionados con el sexo, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos de carácter personal, así como proporcionar información estadística que permita a la Administración tomar decisiones encaminadas a erradicar el acoso laboral, sexual o de otra índole que pudiera darse.</p>			
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Modificar y negociar con las organizaciones sindicales el actual protocolo de actuación para incorporar su tramitación automatizada. 			



2. Construir un sistema informático único de registro y consulta, con los criterios e indicadores que se determinen, para el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
3. Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas en esta materia a través de indicadores contruidos a tal efecto, diferenciando el acoso laboral del acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
4. Programar campañas de información y sensibilización sobre procedimientos, protocolos y planes dirigidos a las empleadas y los empleados públicos ante situaciones de acoso en el trabajo por razón de sexo.
5. Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir situaciones de acosos laboral, sexual, por razón de sexo u otra discriminación en el marco de la Administración.
6. Formación específica con respecto al futuro Protocolo contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, de al menos 20 horas, para todo el personal responsable de la implantación y desarrollo del mismo.

<p>Indicadores de realización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación en BOJA del nuevo protocolo (S/N) - N° denuncias automatizadas grabadas en el nuevo sistema. - N° de indicadores definidos - N° de actuaciones de seguimiento realizadas. - N° de campañas de información y sensibilización. - N° personas participantes en las campañas de información y sensibilización desagregada por sexo y año. - N° de actividades formativas por año. - N° de personas empleadas públicas participantes en las actividades formativas desagregadas por sexo y año - N° de actividades formativas para el personal de los Comités de Investigación Interna por año. - N° de personas de los Comités de Investigación Interna participantes en las actividades formativas, desagregadas por sexo y año
<p>Población destinataria general</p>	<p>Personal empleado público de la Administración General.</p>
<p>Población beneficiaria</p>	<p>Personal empleado público de la Administración General participante en estas actividades o que forma parte de los Comités de Investigación Interna.</p>



Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none">- SGAP, DGRHyFP e IAAP.- Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral.- Delegaciones del Gobierno.- Comités de Investigación interna para situaciones de acoso del sector Administración General.- Organizaciones sindicales
Temporalización	<ol style="list-style-type: none">1. Modificar y negociar con las organizaciones sindicales: 2º semestre 20232. Construir un sistema informático único de registro y consulta: 2025 hasta 20273. Realizar un seguimiento de las actuaciones efectuadas: 2º semestre 2025 hasta 20274. Programar campañas de información y sensibilización: 2024 hasta 20275. Realizar campañas de sensibilización e información: 2024 hasta 20276. Formación específica con respecto al futuro Protocolo: 2025 hasta 2027



P08 Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional

Centro directivo responsable del programa		DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP), INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP), INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM)	
Código del Programa	P08	Nombre del Programa	IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN COMPATIBLES CON EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.</p> <p>OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.</p> <p>OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p> <p>OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Favorecer la conciliación corresponsable de todo el personal empleado público masculino.</p> <p>Aumentar y favorecer la conciliación entre los hombres.</p> <p>Aumentar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.</p> <p>Aumentar las mujeres que solicitan puestos de libre designación, la ocupación de puestos provisionales y participan en la promoción interna.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> - % de aumento en el núm. de hombres que han utilizado medidas de conciliación, por año. - N° de medidas de conciliación que han sido ampliadas por año, en relación al total de medidas existentes - Aumento del % de mujeres que solicitan puestos de libre designación, ocupación de puestos con carácter provisional y promoción interna. - % de aumento del IPRHM de los puestos de libre designación (hasta obtener la paridad) 	
Descripción del Programa			
<p>Estas medidas van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción, con el fin de facilitar a todo el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, propiciando el posible reconocimiento de nuevos derechos, o la ampliación de los existentes, especialmente en el supuesto de familias</p>			



monoparentales.

Con este programa se pretende equilibrar la utilización de las medidas de conciliación en general, entre los hombres y las mujeres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante un uso corresponsable de las mismas, así como intentar frenar, en lo posible, el menoscabo en la carrera profesional de las mujeres que son las que siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.

Asimismo, se pretende igualar los derechos de las hijas e hijos al cuidado que les han de proveer sus padres, madres o cabeza de familia, evitando cualquier posible discriminación.

Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)

1. Utilización del teletrabajo, el trabajo en red y las tecnologías de la información y la comunicación, en los puestos de trabajo susceptibles de poder desempeñarse de este modo, ampliando el número de jornadas ordinarias de trabajo que se prestan en esa modalidad, con preferencia en los casos en que haya menores de edad o personas mayores o que padezcan algún tipo de enfermedad grave o minusvalía.
2. Estudio de las mujeres/hombres existentes en determinados cuerpos o categorías profesionales masculinizados/feminizados, para valorar la posibilidad de incluir medidas de acción positivas en la provisión de sus puestos de trabajo (por concurso o libre designación) que impulsen el equilibrio entre sexos.
3. Desarrollo de acciones formativas en materia de conciliación, que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, o ejercicio corresponsable de las mismas.
4. Adecuación de los permisos y licencias que se otorgan a las personas trabajadoras de las Administración General de la Junta de Andalucía, avanzando en la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente en el supuesto de familias monoparentales.
5. Realización de encuestas para conocer las necesidades de conciliación del personal empleado público.
6. Difusión a la plantilla de la mejora de las medidas actuales de conciliación.
7. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y difundirla al personal.

Indicadores de realización

- N° de hombres y mujeres que se incorporan al trabajo no presencial, con carácter anual
- N° de medidas de acción positiva por cuerpos y categorías profesionales
- N° de personas que se favorecen de estas medidas desagregado por sexo y año
- N° de acciones formativas en materia de conciliación por año
- N° personas participantes en acciones formativas en materia de conciliación por año



	<p>y desagregado por sexo</p> <ul style="list-style-type: none">- Informe del estudio de mujeres y hombres por cuerpos/categorías profesionales- Nº de medidas añadidas o modificadas- Encuesta sobre las necesidades de conciliación del personal (S/N)- Publicación en la web del personal empleado público de las mejoras aprobadas (S/N)- Guía de derechos y medidas de conciliación (S/N)
Población destinataria general	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Población beneficiaria	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía que disfruten de las medidas.
Agentes implicados	DGRHyFP, IAAP, IAM
Temporalización	<ol style="list-style-type: none">1. Utilización del teletrabajo, con preferencia en determinados supuestos: 2024 hasta 20272. Estudio de las mujeres/hombres existentes en determinados cuerpos o categorías profesionales masculinizados/feminizados: 2º semestre 2023 hasta 20273. Desarrollo de acciones formativas en materia de conciliación: 2024 hasta 20274. Adecuación de los permisos y licencias que se otorgan a las personas trabajadoras, avanzando en la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, especialmente en el supuesto de familias monoparentales: 20245. Realización de encuestas para conocer las necesidades de conciliación: 2025 hasta 20276. Difusión a la plantilla de la mejora de las medidas actuales de conciliación: 2024 hasta 20277. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y difundirla al personal: 2024 hasta 2027

P09 Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) Y SECRETARÍA GENERAL DE FAMILIAS, IGUALDAD, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (SGFIVGyD).
Código del Programa	P09	Nombre del Programa
		AUTOMATIZACIÓN DE DATOS ANTE LAS CARENCIAS DETECTADAS PARA MEDIR LAS POSIBLES DESIGUALDADES
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye	OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.	
Objetivos del Programa	Disponer de datos de calidad en diferentes materias para analizar las desigualdades de género en la Administración de la Junta de Andalucía. Automatizar la gestión de los datos recopilados.	
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de indicadores creados en sirhus relacionados con el análisis de la desigualdad de género en la Junta de Andalucía. Porcentaje de automatización en la obtención de datos en los ámbitos analizados. 	
Descripción del Programa		
<p>Mediante este programa se pretenden analizar todas las carencias de datos detectadas en el diagnóstico efectuado de cara a formalizar la recopilación de los mismos y proceder a su automatización en el sistema de recursos humanos (SIRhUS). Se definirán, asimismo, los indicadores oportunos que permitan poder detectar y corregir desequilibrios y posibles desigualdades, que no se visualizan debido a la falta de datos actual.</p> <p>Asimismo se intentarán corregir y actualizar todas las denominaciones que hay en el sistema, por ejemplo, las categorías profesionales del personal laboral, para adaptarlas a un lenguaje inclusivo.</p> <p>Las áreas detectadas que habrá que revisar y sistematizar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procesos de selección y provisión. Víctimas de violencia de género en la Administración General Posibles situaciones discriminatorias, a modo de ejemplo: mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas y las personas LGTBI. Datos relacionados con el teletrabajo, el control horario y jornadas especiales. 		



- Solicitudes de Puestos de Libre Designación, Según Normativa Laboral (“SNL”) y para su ocupación con carácter provisional
- Descendencia.

El registro retributivo, por su relevancia, se aborda en una ficha específica elaborada a tal efecto. Lo mismo se hará con los datos relativos a la salud laboral y riesgos psicosociales, acoso laboral, sexual y otras discriminaciones.

Una vez sistematizados los datos se procederá a su automatización a través del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la web del empleado/a público/a si procede.

Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)

1. Consultoría para la sistematización y recopilación de los datos en las áreas en las que se han detectado carencias.
2. Difusión del procedimiento de recopilación de datos.
3. Automatización en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (u otros si procede) de los procedimientos de recopilación de datos definidos.
4. Construcción de informes de seguimiento con indicadores de género que permitan detectar las desigualdades, o situaciones de discriminación, en las áreas con carencias detectadas.
5. Construcción de un sistema de medición estadística sobre la realidad de las personas LGTBI en la Administración de la Junta de Andalucía y de las situaciones de discriminatorias; mediante la realización de cuestionarios anónimos, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía/Relación con el P06.
6. Inclusión en el cuadro de mandos del Sistema de Información de Recursos Humanos de indicadores de género que permitan detectar desigualdades o situaciones de discriminación en cualquier ámbito. Asimismo, se incorpora la perspectiva de género en los datos de medición del absentismo.
7. Implantación, formación y gestión del cambio de las nuevas funcionalidades.
8. Utilización de un lenguaje inclusivo en los casos que proceda, para actualizar las denominaciones actuales.

Indicadores de realización

- Nº de áreas analizadas.
- Nº de procedimientos definidos.
- Nº de procedimientos automatizados.
- Nº de informes construidos.
- Nº de indicadores del cuadro de mandos, desagregado por sexo.
- Nº de procedimientos implantados.



Población destinataria general	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Población beneficiaria	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Agentes implicados	SGAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía y SGFIVGyD.
Temporalización	<ol style="list-style-type: none">1. Consultoría para la sistematización y recopilación de los datos en las áreas en las que se han detectado carencias: 20242. Difusión del procedimiento de recopilación de datos: 2024 hasta 20273. Automatización en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (u otros si procede): 2024 hasta 20274. Construcción de informes de seguimiento con indicadores de género que permitan detectar las desigualdades en las áreas con carencias detectadas: 2024 hasta 20275. Construcción de un sistema de medición estadística sobre la realidad de las personas LGTBI en la Administración de la Junta de Andalucía y de las situaciones de discriminatorias; mediante la realización de cuestionarios anónimos: 2024 hasta 20276. Inclusión en el cuadro de mandos del Sistema de Información de Recursos Humanos de indicadores de género que permitan detectar desigualdades en cualquier ámbito: 2024 hasta 20277. Implantación, formación y gestión del cambio de las nuevas funcionalidades: 2024 hasta 20278. Utilización de un lenguaje inclusivo, en los casos que proceda, para actualizar las denominaciones actuales: 2024 hasta 2027

P10 Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP)	
Código del Programa	P10	Nombre del Programa	NUEVAS LÍNEAS DE ACCIÓN SOCIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía</p> <p>OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Atender situaciones que requieren una especial protección como es la violencia de género.</p> <p>Garantizar las medidas necesarias para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</p> <p>Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.</p> <p>Promover la prevención y erradicación de la violencia de género de la plantilla, implementando campañas de sensibilización, información y prevención acerca de la violencia de género.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas mejoradas o reactivadas en la normativa actual en relación a las previamente existentes. Percepción de la igualdad en una muestra del personal empleado de la AGJA antes y después de las medidas de sensibilización 	
Descripción del Programa			
<p>Con el desarrollo de este programa se pretende proceder a la formación, información y sensibilización del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en las serias dificultades que atraviesan las personas que sufren algún tipo de violencia de género, así como en facilitar el desarrollo de su carrera profesional.</p>			
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			
<ol style="list-style-type: none"> Guías, campañas y jornadas de información y formación en materia de violencia de género orientadas al personal empleado público en general. Adaptación o mejora de situaciones como excedencias, movilidad, licencias, ausencias o permisos de las víctimas de violencia de género, con el fin de que dichas circunstancias conlleven una menor merma retributiva para el desarrollo de la carrera profesional de las mismas. 			



	<p>3. Mejora en la flexibilidad organizativa de la jornada a realizar por las mujeres víctimas de violencia de género, regulada en el Protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para que no supongan pérdida económica.</p> <p>4. Elaboración de una Guía-Manual normativa actualizada con las medidas de conciliación y derechos de las víctimas de violencia de género, a efectos de dar a conocer sus derechos en un texto que se divulgará a todos los empleados y empleadas públicas.</p> <p>5. Implementar el desarrollo automatizado de procesos en materia de violencia de género.</p>
<p>Indicadores de realización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones de difusión, materiales y recursos de sensibilización en materia de violencia de género, realizados al año - N.º y tipo de medidas relativas a excedencias, movilidad, jornada laboral y flexibilidad horaria, modificadas en el protocolo existente, para que conlleven menor pérdida económica, con carácter bianual - IPRHM de las medidas de conciliación anual por tipo de medida - Existencia de una guía actualizada y difundida al personal empleado público (S/N) - N.º de funcionalidades analizadas y actualizadas para su desarrollo informático
<p>Población destinataria general</p>	<p>Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía</p>
<p>Población beneficiaria</p>	<p>Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía víctima de violencia de género.</p>
<p>Agentes implicados</p>	<p>SGAP, DGRHyFP, Agencia Digital de Andalucía</p>
<p>Temporalización</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guías, campañas y jornadas de información y formación en materia de violencia de género: 2025 hasta 2027 2. Adaptación o mejora de situaciones de las víctimas de violencia de género, con el fin de que dichas circunstancias conlleven una menor merma retributiva para el desarrollo de la carrera profesional de las mismas: 2º semestre 2023 hasta 2024 3. Mejora en la flexibilidad organizativa de la jornada a realizar por las mujeres víctimas de violencia de género: 2º semestre 2023 hasta 2024 4. Elaboración de una Guía-Manual normativa actualizada con las medidas de conciliación y derechos de las víctimas de violencia de género: 2024 5. Implementar el desarrollo automatizado de procesos en materia de violencia de género: 2024 hasta 2027

P11 Construcción de un registro retributivo

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP) Y DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP)	
Código del Programa	P11	Nombre del Programa	CONSTRUCCIÓN DE UN REGISTRO RETRIBUTIVO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		<p>OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.</p> <p>OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	
Objetivos del Programa		<p>Incrementar los porcentajes de mujeres en puestos de mayor nivel.</p> <p>Garantizar el principio de transparencia retributiva.</p>	
Indicadores de resultados		<ul style="list-style-type: none"> - % acercamiento del IPRHM de los puestos con funciones directivas hacia la paridad. - % mejora de la brecha salarial en puestos por concurso. - % mejora de la brecha salarial en puestos con funciones directivas - Inclusión de datos retributivos consolidados en SiRHUs 	
Descripción del Programa			
<p>Mediante este programa se pretende establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, así como ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin de intentar reducir la brecha de género.</p>			
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y valoración de los puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, desglosado por sexo, Cuerpo y Categoría profesional. 2. Análisis de los complementos salariales percibidos, desglosado a nivel de género. 3. Construcción en el Sistema de Información de Recursos Humanos de un cuadro de mandos de indicadores que constituya el registro retributivo con indicadores de género y el formato que establece la normativa. 4. Auditoría retributiva bianual, con el fin de obtener la información necesaria para comprobar que se cumple con la 			



<p>aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.</p> <p>5. Ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p>	
Indicadores de realización	<ul style="list-style-type: none">- N° de puestos de trabajo analizados, por cuerpos y categorías profesionales.- IPRHM de los puestos de trabajo por cuerpos y categorías profesionales.- Existencia de un informe de complementos salariales estudiados por cuerpos y categorías profesionales (S/N)- N° de indicadores del cuadro de mandos retributivo, desagregado por sexo.- Número de auditorías retributivas realizadas.- Información anual salarios medios: S/N
Población destinataria general	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía
Población beneficiaria	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía
Agentes implicados	SGAP, DGRHyFP y Agencia Digital Andalucía
Temporalización	<ol style="list-style-type: none">1. Análisis y valoración de los puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, desglosado por sexo, Cuerpo y Categoría profesional: 2025 hasta 20272. Análisis de los complementos salariales percibidos, desglosado a nivel de género: 2025 hasta 20273. Construcción en el Sistema de Información de Recursos Humanos de un cuadro de mandos de indicadores que constituya el registro retributivo: 2025 hasta 20274. Auditoría retributiva bianual: 2026 a 20275. Ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres: 2025 hasta 2027

P12 Regulación del teletrabajo

Centro directivo responsable del programa		SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SGAP), DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA (DGRHyFP) E INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (IAAP)	
Código del Programa	P12	Nombre del Programa	REGULACIÓN DEL TELETRABAJO
Objetivo/s estratégico/s a los que contribuye		OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.	
Objetivos del Programa		<p>Aumentar el teletrabajo entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando preferencia a las personas empleadas con menores, personas mayores o que padezcan enfermedad grave o invalidez.</p> <p>Introducir cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos y en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos.</p> <p>Contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.</p>	
Indicadores de resultados		<p>- % de aumento del personal acogido al teletrabajo con la nueva regulación.</p> <p>- Existencia de nueva norma regulatoria, que incluya el trabajo por objetivos y la evaluación en la consecución de los mismos (S/N)</p>	
Descripción del Programa			
<p>Mediante este programa se pretende regular la prestación de servicios a distancia, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse de este modo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación.</p> <p>Con el teletrabajo se logrará una mayor motivación en el personal empleado público y un mejor rendimiento de la organización, al favorecer la conciliación personal con la vida laboral y familiar, así como reducción del tiempo en desplazamientos y mejora de la sostenibilidad ambiental.</p> <p>Otros beneficios del teletrabajo son la reducción del consumo de papel y de la contaminación lumínica y acústica de las ciudades</p>			
Proyectos a desarrollar (acciones a llevar a cabo)			
<ol style="list-style-type: none"> Desarrollo de itinerarios formativos de capacitación digital y normativa de protección de datos. Estudio de las tareas y funciones susceptibles de poder realizarse mediante teletrabajo 			



	<p>3. Desarrollo reglamentario del uso de este modo de prestación de servicios.</p> <p>4. Impartir formación en competencias digitales del personal empleado público, necesarias para la prestación del servicio.</p> <p>5. Implantación del teletrabajo con la nueva regulación y su automatización en el sistema de gestión de recursos humanos.</p> <p>6. Construcción de un indicador para medir la incidencia del uso del teletrabajo en el uso de las medidas de conciliación.</p>
Indicadores de realización	<ul style="list-style-type: none">- Nº de actividades formativas orientadas al teletrabajo.- Elaboración de la relación de tareas y funciones susceptibles de prestarse en modalidad de teletrabajo (S/N).- Existencia de normativa de regulación (S/N)- Nº de personas con el itinerario formativo requerido desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.- Nº de personas acogidas a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.- Nº de solicitudes automatizadas de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo y año.- Nº de resoluciones automatizadas de teletrabajo desglosado por sexo, edad, puesto de trabajo, año y sentido de la resolución.- Indicador para medir el trabajo en comparación con las medidas de conciliación: S/N
Población destinataria general	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Población beneficiaria	Personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, que desempeñe tareas o funciones susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.
Agentes implicados	SGAP, DGRHyFP, IAAP
Temporalización	<p>1. Desarrollo de itinerarios formativos de capacitación digital y normativa de protección de datos: 2024 hasta 2027</p> <p>2. Estudio de las tareas y funciones susceptibles de poder realizarse mediante teletrabajo: 2º semestre 2023 y 2024</p> <p>3. Desarrollo reglamentario del uso de este modo de prestación de servicios: 2º semestre 2023 y 2024</p>



- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">4. Impartir formación en competencias digitales del personal empleado público, necesarias para la prestación del servicio: 2025 hasta 20275. Implantación del teletrabajo con la nueva regulación y su automatización en el sistema de gestión de recursos humanos: 2025 hasta 20276. Construcción de un indicador para medir la incidencia del uso del teletrabajo en el uso de las medidas de conciliación: 2025 hasta 2027 |
|--|---|

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Estructura del Sistema

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad ha de ser coherente con el modelo de gobernanza empleado para la redacción del mismo, manteniendo los mecanismos de colaboración con aquellos agentes, cuyo compromiso y participación es necesario para garantizar su adecuado cumplimiento.

Los mecanismos para su gestión, en cuanto a coordinación, seguimiento, revisión y evaluación, estarán sujetos a su posible adaptación a las circunstancias, que pueden ser cambiantes, a lo largo de su desarrollo hasta el año 2027.

Mediante el seguimiento y evaluación se permite la visualización y análisis del desarrollo de los objetivos estratégicos del Plan, de los objetivos generales de los Programas así como de proyectos y acciones que se hayan previsto en este marco. Debe por tanto servir también para detectar posibles desviaciones de lo previsto así como identificar nuevos problemas o necesidades que pudieran surgir en el contexto del Plan. En definitiva el sistema de seguimiento y evaluación del Plan debe ser de utilidad para reflexionar sobre la ejecución del proyecto y, en su caso, realizar las modificaciones o mejoras necesarias para optimizar los resultados.

Para facilitar esta labor, se han previsto una serie de herramientas y mecanismos que han de permitir conocer periódicamente su nivel de ejecución, a fin de detectar, con antelación suficiente, posibles desviaciones y poder determinar estrategias y alternativas para superarlas.

En el caso del presente Plan, debido a su carácter transversal, se involucra a gran parte de los centros directivos de la Junta de Andalucía, que forman parte del Comité Técnico del Plan. Estos centros directivos son los que figuran como responsables en Programas que se incluyen en este Plan y serán los encargados de desarrollar y realizar el seguimiento de los proyectos, medidas y actuaciones necesarias para alcanzar los objetivos generales previstos en cada Programa.

Con las finalidades indicadas, se diseñará un panel de indicadores capaces de ofrecer información homogénea, detallada, pero también integrada y sintética sobre la situación de los programas y el nivel de consecución de los objetivos.

La información de seguimiento será mantenida y revisada de forma permanente por los órganos designados a tal fin, con la participación de la Comisión Negociadora en la que está representada de forma paritaria la Administración y los órganos de representación sindical del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta información será compartida, en aras de garantizar la transparencia y promover la participación.

Los elementos que compondrán la estructura del seguimiento y evaluación, se organizan en tres grandes bloques: órganos de seguimiento y evaluación para los que se especifica tanto la composición como las funciones, herramientas y productos finales.

10.1.1. Órganos de seguimiento y evaluación

A continuación se describen los diferentes Órganos y sus correspondientes funciones:

- **Comité Directivo de Seguimiento y Evaluación:**

El Comité Directivo de Evaluación será el órgano de Dirección encargado de la toma de decisiones en cuanto a los cambios en el diseño y/o implementación del presente Plan, en base a los distintos informes aportados por la Oficina Técnica de Seguimiento.



Estará presidido por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y sus integrantes serán las personas titulares de los centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en los Programas que se van a desarrollar en el presente Plan.

Las funciones de este órgano incluyen:

1. Analizar y valorar los informes de seguimiento anuales, así como el Informe de evaluación intermedia y final del Plan.
2. Realizar las modificaciones y mejoras del Plan a partir de las propuestas realizadas por la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación, tanto en el ámbito de los objetivos como de las medidas y actuaciones para conseguir los mismos, con el fin de darle traslado a la Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación, para su deliberación y aprobación definitiva, en el seno de la misma.

El Comité Directivo de Seguimiento Evaluación se reunirá con carácter anual.

- **El Comité Técnico de Seguimiento y Evaluación:**

En la génesis del Plan, éste estaba formado por las distintas Direcciones Generales de las Consejerías o Agencias implicadas, en el diseño de los Programas de actuación que componen el Plan, así como de los Proyectos que agrupan aquéllos.

Lanzada la ejecución, cada Dirección General o Agencia será la encargada de realizar el Seguimiento de sus Proyectos/Programas, para lo que trabajará de continuo y estrechamente con la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación..

Este Comité Técnico será convocado con periodicidad cuatrimestral/semestral por la Oficina Técnica Seguimiento y Evaluación al objeto de ser informado del desarrollo global de la ejecución del Plan; esto es, de la totalidad de los Programas y Proyectos que componen él mismo.

Las Direcciones Generales o Agencias, responsables de Programas, o de Proyectos, aportarán a la Oficina Técnica Seguimiento y Evaluación, los datos de base de los indicadores de realización y de resultados.

- **Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación:**

La Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación, que será nombrada por el Comité Directivo del Plan, será el órgano encargado de la supervisión del adecuado desarrollo del Plan, siendo responsable tanto de coordinar su ejecución, como de realizar el seguimiento del mismo, para lo que diseñará e implementará los mecanismos oportunos que aseguren la disponibilidad de los datos que permitan medir el resultado de las actuaciones puestas en marcha.

Las funciones de la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación serán:

1. Diseñar las herramientas necesarias para la recogida de la información.
2. Recopilar, tratar y analizar de la información relativa al sistema de indicadores.
3. Realizar los informes de seguimiento anuales, así como el Informe de evaluación intermedia y final del Plan.
4. Elaborar las propuestas de modificación de los planteamientos y medidas a desarrollar en el marco temporal del Plan que se consideren necesarias y elevarlas al Comité Directivo de Seguimiento y Evaluación.
5. Coordinar al personal técnico de los diferentes centros directivos de la Junta de Andalucía implicados en la ejecución del Plan.

- **Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación:**

La Comisión Negociadora de Seguimiento y Evaluación, con la composición paritaria ya descrita, en el apartado anterior, tendrá, al menos, los siguientes objetivos:

1. Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
2. Valorar el nivel de desarrollo del Plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).
3. Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de la Administración para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres, así como la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
4. Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
5. Consultar a las empleadas y empleados públicos para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito de los programas.

La evaluación del Plan, a través de la Comisión negociadora, se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones o proyectos incluidos en cada uno de los programas, con el fin de aprobar las modificaciones y mejoras propuestas.

10.1.2. Herramientas de seguimiento y evaluación

Desde la Oficina Técnica de Seguimiento y de Evaluación se definirán las herramientas de seguimiento del Plan que aseguren la correcta interacción de información entre los diferentes agentes, así como la recogida y presentación de los indicadores relacionados.

Se definirán, al menos, las siguientes herramientas:

1. El sistema de comunicación y coordinación entre los diferentes órganos, así como entre ellos y los agentes implicados en el desarrollo del Plan.
2. La matriz de recogida de información (fuentes, técnicas, periodicidad, sistemas de recogida, etc.) para el seguimiento del Plan, procurando que el mayor número de ellos sea de forma informatizada y automática.
3. El sistema de indicadores. Los indicadores representan la principal fuente de información en los procesos de seguimiento y en el diseño de la evaluación del presente Plan de Igualdad. Son la herramienta que nos permitirá analizar qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se están generando.

Los indicadores del Plan se estructuran en dos niveles: por un lado, tenemos los indicadores de contexto (e impacto), que están asociados con los objetivos estratégicos del Plan y que permitirán establecer la línea de base y, en un momento posterior a la ejecución del Plan medir su impacto; y por otro, los indicadores de realización y de resultado, que se encuentran asociados a los programas.

Mientras que los indicadores de realización empezaran en cero al iniciar el Plan y se irán incrementando a medida que se ejecute el mismo; los indicadores de resultado permitan medir los logros conseguidos.

4. El sistema de información y participación del personal empleado público en el seguimiento y evaluación. Para ello, se habilitará un enlace específico a través de la web de este personal dedicado al Plan, con información actualizada, informes anuales de seguimiento y evaluación.

10.1.3. Productos del Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan se realizarán tanto en el transcurso de su implementación como una vez que haya finalizado y se plasmará en los siguientes informes:

- **Evaluación ex ante.** Realizada por un grupo de personas expertas en el ámbito de la igualdad de género, y una revisión metodológica, llevada a cabo por un equipo de personas evaluadoras pertenecientes al Grupo de Evaluación de Políticas Públicas del IAAP. Las principales aportaciones de las personas expertas se van a incorporar en el presente documento.
- **Informes de seguimiento anual.** Cada año, la Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación elaborará un informe referido al año anterior, en el que se presentará el grado de avance en los objetivos estratégicos y programas, y la evolución de los indicadores. Se identificarán los problemas y condicionantes surgidos y las soluciones propuestas para resolverlos.

Con esta información se persigue analizar el grado de consecución del Plan de Igualdad y sus logros parciales. Tras la revisión de los informes de seguimiento anuales, previo acuerdo del Órgano de Dirección y aprobación en la Comisión Negociadora, podrán producirse modificaciones en el Plan, que deberán quedar debidamente formalizadas.

- **Evaluación intermedia.** En esta evaluación se analizará el diseño, la implementación y los resultados hasta ese momento, y con ella se perseguirán los siguientes propósitos:
 - Analizar el grado de avance de la ejecución, así como la forma en la que las actuaciones se han ajustado a lo programado.
 - Valorar el progreso en la consecución de los objetivos fijados, mediante la valoración de la evolución de los principales indicadores, estudiándose las causas de los niveles alcanzados.
 - Analizar los cambios en el marco normativo y reajustar los objetivos, programas y medidas para hacerlos coherentes.
 - Proponer cambios en los Programas del Plan de Igualdad, para ajustarlos a los recursos disponibles, mejorar los resultados y alcanzar los objetivos establecidos para el 2027.
 - En línea con lo anterior, y en caso de existir una desviación importante respecto de los objetivos marcados, se analizará y propondrá un plan de medidas correctoras, cuya aplicación se consensuará con los agentes involucrados.
- **Evaluación final.** Referida al periodo completo de ejecución del Plan de Igualdad, hasta el ejercicio 2027; en esta evaluación, se valorarán los resultados generados y se determinará si los programas y medidas aplicadas han sido útiles y eficaces contribuyendo a alcanzar los objetivos perseguidos. Esta evaluación actualizará los resultados obtenidos en la evaluación intermedia, siendo su propósito obtener conclusiones para formular el siguiente Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se requerirá disponer de los datos necesarios para establecer los valores finales de los indicadores.

Con el objeto de dotar de transparencia a todas las actuaciones se creará una página web específica, en el portal de la Junta de Andalucía, así como en la web del/la empleado/a público, destinada a informar a la ciudadanía y otros entes implicados, de los avances y estado de ejecución del Plan de Igualdad.

La principal fuente de información para la obtención de indicadores de seguimiento y evaluación será el Sistema de Información de Recursos Humanos. No se descarta la posibilidad de obtener indicadores de otras fuentes en las que puedan intervenir otras partes implicadas (personal empleado público u organizaciones sindicales, entre otras).