

**Análisis salarial con perspectiva de género en un hospital de  
tercer nivel**

**Padial Ortiz, María Antonia**

Subdirección Económico-Administrativa de Control de Gestión  
Hospital Universitario Virgen de las Nieves  
e-mail: [mariaa.padial.sspa@juntadeandalucia.es](mailto:mariaa.padial.sspa@juntadeandalucia.es)

**Navarro Espigares, José Luis**

Subdirección Económico-Administrativa de Control de Gestión  
Hospital Universitario Virgen de las Nieves  
e-mail: [josel.navarro.sspa@juntadeandalucia.es](mailto:josel.navarro.sspa@juntadeandalucia.es)

**Hernández torres, Elisa**

Subdirección Económico-Administrativa de Control de Gestión  
Hospital Universitario Virgen de las Nieves  
e-mail: [elisa.hernandez.sspa@juntadeandalucia.es](mailto:elisa.hernandez.sspa@juntadeandalucia.es)

**López López, Carmen**

Servicio de Medicina Preventiva y Salud Pública  
Hospital Universitario Virgen de las Nieves  
e-mail: [mariac.lopez.sspa@juntadeandalucia.es](mailto:mariac.lopez.sspa@juntadeandalucia.es)

## Resumen

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema complejo, con múltiples causas, que va más allá del principio de igualdad de retribución para un mismo puesto de trabajo. El objetivo de este trabajo es el análisis de las diferencias salariales según género en un contexto de igual retribución a igual puesto de trabajo. Para ello se ha realizado un estudio transversal de los salarios percibidos por el personal del Hospital Universitario Virgen de las Nieves (HUVN) de Granada en el año 2007. Las fuentes de datos son la contabilidad analítica del centro y el Subsistema de Personal del Sistema de Información Hospitalaria. Las variables analizadas son: sexo, edad, tipo de contrato (fijo, eventual, sustituto, en formación, otros), categoría profesional (sanitario facultativo, sanitario no facultativo, gestión y servicios), puesto de trabajo, tipo de retribución (fija, continuidad asistencial y productividad) y retribución percibida. Se ha hecho un análisis descriptivo de las variables según sexo. A lo largo del año 2007 el HUVN contrató 10.582 personas, de las que 8.151 (77,03%) eran mujeres y 2.431 (22,97%) eran hombres. Los hombres tenían una edad media de 46,14 años (IC 95% 45,72-46,56), mayor que la de las mujeres de 45,04 años (IC 95% 44,84-45,17). Por tipo de contrato, el 68,70% de los hombres eran plantilla, frente al 60,79% de las mujeres. El 32,01% de los hombres era personal sanitario facultativo, el 29,29% sanitario no facultativo y el 38,12% de gestión y servicios; en el caso de las mujeres el 7,46% son personal sanitario facultativo, el 71,05% sanitario no facultativo y el 21,37% de gestión y servicios. En cuanto a los puestos directivos, 13 son hombres (0,54%) y 11 mujeres (0,12%). Los hombres percibieron como retribución promedio 22.220,58€, mientras que las retribuciones percibidas por mujeres fueron de 11.705,53€. El presente trabajo pone de manifiesto la existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres en un contexto de igual retribución para igual puesto de trabajo. La distribución de género entre categorías profesionales, con más concentración de mujeres en puestos de menor retribución que los hombres es una de las causas que explica esta desigualdad. Adicionalmente, la temporalidad en el puesto de trabajo así como el recurso a reducciones de jornada, muy relacionada con la conciliación de la vida familiar son aspectos determinantes del salario total percibido.

Palabras clave: retribuciones, género, sector público, hospital

*Área temática:* tiempos y trabajos

## 1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, en la actualidad, sigue siendo un reto de singular importancia para la sociedad.

Desde la aprobación de la Ley de Igualdad<sup>1</sup>, donde se establece que *“los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán... Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”*, se ha producido un notable incremento de disponibilidad de datos desagregados por sexo, lo que ha posibilitado la difusión de estudios específicos sobre la desigualdad entre ellos, ampliando considerablemente la perspectiva y la sensibilidad social sobre el tema<sup>2</sup>.

La situación de igualdad o desigualdad de hombres y mujeres puede valorarse bajo diferentes enfoques, siendo los más frecuentemente utilizados por organismos mundiales la situación de hombres y mujeres en los órganos de poder y toma de decisiones, el empleo y la actividad económica y la educación.

Uno de los ámbitos en los que las diferencias existentes son más visibles es el salarial. En España en 2006 los hombres ingresaron por salario medio anual 5.817 euros más que las mujeres, lo que supone un 44% más<sup>3</sup>. En todos los sectores persisten las diferencias salariales, siendo mayores en el sector de ‘entidades financieras y aseguradoras’ y menores en el sector de la ‘construcción y servicios inmobiliarios’. Aunque en términos relativos las diferencias salariales siguen un curso discretamente descendente, aún queda mucho por avanzar en este sentido.

La diferencia salarial según sexo es un problema complejo con múltiples causas, que va mucho más allá del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo. En el empleo público en general, y en el Servicio Andaluz de Salud en particular, la igualdad de retribución para el mismo puesto de trabajo está superada, ya que las retribuciones se establecen anualmente según Resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional. Estas retribuciones responden a los principios de cualificación técnica y profesional y asegura el mantenimiento de un modelo común en relación con

las retribuciones básicas<sup>4</sup>. Pero la existencia de desigualdades retributivas entre ambos colectivos puede deberse a otros motivos, como la dedicación horaria, los puestos concretos desempeñados dentro de la organización o la presencia en cargos directivos.

La Ley 12/2007<sup>5</sup> para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA 247 de 18 de diciembre), en el art. 5 recoge la transversalidad de género en los siguientes términos: *“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias 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 de género”*.

En esta línea, la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda junto con la Comisión de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma impulsan el proyecto G+, cuya finalidad es la definición de una metodología de trabajo que permita analizar la sensibilidad al género de los programas presupuestarios y el impacto que produce, desde una perspectiva de género, la puesta en marcha de las actuaciones programadas.

El Proyecto G+ fija cinco objetivos concretos:

1. Adopción de un sistema de gestión de cambio cultural que permita avanzar en la asunción de valores organizacionales que prestigien los análisis de impacto de género, como herramienta destinada a garantizar los derechos e intereses de hombres y mujeres.
2. Definición de instrumentos de análisis que permitan la identificación de obstáculos a la igualdad de género en el ámbito de la realidad sobre el que el programa actúa

3. Desarrollo de estrategias sencillas y de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios y su evolución temporal.
4. Identificación, mediante una metodología participativa, de los programas presupuestarios que pueden llegar a ser motores de convergencia en igualdad de género. Se trata de clasificar los diferentes programas según su sensibilidad y relevancia al género en lo que se ha denominado Escala G+, donde se contemplan cuatro niveles de sensibilidad al género:
  - a. g0: Programas sin incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta baja o nula.
  - b. g1: Programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental.
  - c. G: Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa
  - d. G+: Programa de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida
5. Diseño de una metodología eficiente que facilite la incorporación de la perspectiva de género al entorno de gestión ordinaria de los centros directivos, en el marco del proceso de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El desarrollo del Proyecto G+ contempla la realización de tres etapas: clasificación de los programas, avances en la evaluabilidad de los programas respecto de la perspectiva de género y, por último, el desarrollo e implementación de una metodología de seguimiento y control de los logros conseguidos.

La estrategia de desarrollo de presupuestos con perspectiva de género incorpora por tanto una clasificación de la totalidad de los programas presupuestarios en función de su contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y además, dada su promoción dentro de la Dirección General de Presupuestos se inserta en el núcleo del ciclo presupuestario.

Los ámbitos que concentran las actuaciones más dinámicas desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía son la política de servicios y prestaciones sociales, la política de sanidad, educación, fomento económico y actividad empresarial y seguridad y protección civil, siendo la más cuantiosa en términos de volumen de gasto la política de sanidad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada (HUVN) ha incluido la perspectiva de género en el análisis económico de su actividad, desde un doble punto de vista:

- Usuarios finales: Distribución del gasto total entre hombres y mujeres que reciben atención sanitaria en el HUVN
- Distribución del gasto en personal entre hombres y mujeres

En este trabajo se realiza un análisis en clave de género de las retribuciones percibidas por los trabajadores del Hospital Universitario Virgen de las Nieves en el año 2007, considerando diversas características de los puestos desempeñados.

Concretamente, el **objetivo** de este trabajo es identificar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en un centro sanitario público.

## 2 Metodología

### 2.1 Diseño

Se ha realizado un estudio transversal de los salarios pagados al personal que ha trabajado en el HUVN en el año 2007.

### 2.2 Sujetos de estudio

Trabajadores del HUVN durante el año 2007, independientemente de las características del contrato (duración, jornada, etc.) que les vinculaba al centro.

### 2.3 Fuentes de datos

Las fuentes de datos son el Sistema de Contabilidad Analítica (Coan-HyD) y el Sistema de Información Hospitalaria (HIS), Subsistema de Personal.

### 2.4 Variables

Para el objetivo de este trabajo, las variables incluidas en el análisis son las siguientes:

- Sexo: Hombre, Mujer
- Edad: variable continua que va desde 18 a 65 años
- Tipo de contrato: plantilla (contrato fijo), eventual, sustituto, en formación, vinculado y otros
- Categoría Profesional: Personal Sanitario Facultativo (PSF), Personal Sanitario No Facultativo (PSNF), Personal de Gestión y Servicios (PGS), Directivos y Otros
- Puesto de trabajo: se recogen 20 puestos de trabajo agrupados según categoría profesional como sigue:
  - P. Sanitario Facultativo: Medico admisión, Medico/FEA, Pediatra Primaria, Residente, otros A1
  - P. Sanitario No Facultativo: ATS/DUE, Auxiliar de Enfermería, Fisioterapeuta, Matrona, Residente enfermería, Técnico PSNF
  - P. de Gestión y Servicios, Administrativo, Auxiliar administrativo, Celador, Otro PGS, P. Oficio, Personal de Gestión y Servicios Grupo A, Personal de Gestión y Servicios Grupo B
  - Directivos
  - Otros: Otro Personal, Veterinario
- Nivel de titulación<sup>6</sup>: se considera el nivel de titulación mínima para acceder al puesto de trabajo.
  - Licenciado (A1) : Medico/FEA; Residente; PGS Grupo A; Médico admisión; Otros A1; Pediatra Primaria; Veterinario

- Diplomado (A2) : ATS/DUE; Matrona; Fisioterapeuta ; PGS Grupo B; Residente Enfermería
  - Técnico Superior (B1) : Técnico PSNF
  - Técnico (B2) : Administrativo; Auxiliar de Enfermería P. Oficio
  - Escolaridad ESO (C) : Auxiliar Administrativo; Celador; Otro PGS, Otro personal
  - Licenciado/Diplomado : Directivos
- Concepto retributivo: retribución fija, atención continuada y productividad.

La retribución fija está compuesta por las retribuciones básicas (sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño, trienios abonados por cada tres años de servicios y pagas extraordinarias) y complementarias fijas (complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña y complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad).

El complemento de atención continuada, es aquel que remunera al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

El complemento de productividad, retribuye el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

- Retribuciones percibidas: variable continua obtenida como la suma de los diferentes conceptos retributivos para cada trabajador.

## 2.5 Análisis

Se realiza un **análisis descriptivo** de las variables incluidas en el análisis, mediante promedios y medidas de dispersión en el caso de las variables cuantitativas y frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.

## 2.6 Limitaciones

Los salarios promedio obtenidos no se pueden considerar promedios anuales, ya que la retribución no se ha ajustado por tiempo trabajado. El diseño transversal del estudio no permite analizar la evolución temporal de las observaciones realizadas para 2007.

## 3 Resultados

En 2007 se registraron 10.582 contratos activos en el HUVN. La mayoría (77,03%) de esos contratos fueron realizados a mujeres.

La edad media de los trabajadores fue de 45,30 años (DE 9,82; IC 95% 45,11-45,48), siendo mayores los hombres, con una edad media de 46,14 años (DE 10,56; IC 95% 45,72-46,56), que las mujeres, cuya edad media fue de 45,04 años (DE 9,58; IC 95% 44,84-45,17).

La mayoría de los trabajadores del HUVN en 2007 eran plantilla del centro, con el 62,61%. El segundo tipo de contrato más frecuente es el eventual, con el 21,22% de los trabajadores, seguido del contrato de sustitución con el 12,21%. Los trabajadores en formación suponían el 3,78% y finalmente los trabajadores vinculados y en otras situaciones ascendían al 0,09% cada uno de ellos.

La misma situación se plantea por sexo, con la mayoría de los trabajadores en plantilla, seguidos de contratos eventuales, en sustitución, y en formación tanto para hombres

como en mujeres. En cuanto a los contratos englobados como Otros, todos se dan en mujeres, y todos los contratos vinculados se han realizado para hombres.

No obstante, aunque el orden por frecuencia es el mismo, no coincide su distribución dentro de cada grupo. Así, la proporción de hombres en plantilla es mayor que en mujeres, donde los contratos temporales (sustitutos y eventuales) tienen mayor peso que en los hombres. Concretamente, el 68,70% de hombres son plantilla, frente al 60,79% de las mujeres. Los contratos de sustitutos y eventuales suponen el 8,47% y 16,08 de contratos en hombres, frente al 13,32% y 22,76% en mujeres respectivamente. En cuanto a los contratos en formación es mayor el porcentaje en hombres, 6,33% que en mujeres, 3,02% (Tabla 1).

La categoría profesional que más trabajadores aglutina es el personal sanitario no facultativo, que supone el 61,48% del personal total, seguido de personal de gestión y servicios, con el 25,21% y personal sanitario facultativo con el 13,08%. Por su parte el personal directivo supone el 0,22% de los trabajadores, mientras que existe personal no clasificado en las anteriores que supone un 0,01% del total.

Esta distribución cambia si se considera el sexo de los trabajadores. En el grupo de hombres la categoría con más trabajadores es el personal de gestión y servicios (38,12%), seguido del personal sanitario facultativo (32,01%) y finalmente del personal sanitario no facultativo (29,29%). En el grupo de mujeres en cambio el grupo con más trabajadoras es el personal sanitario no facultativo (71,05%), seguido del personal de gestión y servicios (21,37%) y finalmente el personal sanitario facultativo (7,46%). En cuanto a los directivos, su proporción es mayor en hombres, con 13 directivos hombres (0,54%) frente a las 10 (0,12%) mujeres (Tabla 2).

El puesto de trabajo que más trabajadores agrupa es el de ATS/DUE, con el 30,64% de los trabajadores dedicados en él, seguido de auxiliares de enfermería (23,79%) y médico/FEA (9,52%). El personal de oficio, celadores, técnicos de personal sanitario no facultativo y administrativos representan entre el 10 y el 4 por ciento de los trabajadores

cada grupo. El 3,53% son residentes y el resto de puestos representan individualmente menos del 2% del total.

Observando las distribuciones por puesto en cada sexo se identifican importantes diferencias entre grupos. Mientras en el grupo de hombres el colectivo con más trabajadores es el de médicos/FEA, con el 26% (frente al 4,60% de médico/FEA mujeres), el más numeroso en mujeres es el de ATS/DUE, con el 33,60% de las mujeres en el desempeño de este puesto, frente al 20,69% de los hombres. Igualmente los residentes suponen un porcentaje mucho mayor en hombres que en mujeres (6,13% frente a 2,76% respectivamente). en el resto de puestos, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres en personal de oficio, celadores y administrativos , PGS grupo A, fisioterapeuta, PGS grupo B, directivos, otro PGS, medico admisión, pediatra de primaria. y veterinario. Por su parte, la proporción de mujeres es mayor en ATS/DUE, auxiliar de enfermería, técnico PSNF, auxiliar administrativo, matrona y residente de enfermería (Tabla 3).

Por nivel de titulación para el puesto de trabajo, el grupo más numeroso es el Técnicos (B2), con el 37,50% del total de trabajadores, seguido de los diplomados (A2) con el 33,32%. Los licenciados (A1) suponen el 13,70% de los trabajadores. Los grupos menos numerosos son aquéllos de escolaridad ESO (C) y técnico superior (B1) con el 10,34% y el 4,92% respectivamente.

La titulación más frecuente en hombres es licenciatura (33,57%), seguido de técnico (B2) (25,75%), Diplomado (23,20%), escolaridad (15,18%) y finalmente técnico (B1) (1,77%). En mujeres, la titulación más frecuente es técnico (B2) (41,06%), seguido de diplomatura (36,34%), escolaridad (8,89%), licenciatura (7,78%) y técnico superior (B1) (5,86%) (Tabla 4).

Las retribuciones promedio percibidas por los trabajadores en el HUVN en 2007 fueron de 14.121,15 euros (DE 18.383,73), de los que 11,472,38 (DE 14.491,45) eran Retribuciones, 2.089,65 (DE 4.640,33) corresponden con Atención Continuada y 559,12 (DE 1.797,81) a Productividad.

Por sexo, los hombres perciben mayor salario promedio que las mujeres, con 22.220,58€ (DE 25.176,52) frente a 11.705,53€ (DE 14.979,17) de las mujeres. Estas diferencias se dan en todos los conceptos retributivos (Tabla 5).

Por categoría profesional las mayores retribuciones las percibe el personal sanitario facultativo, seguido del personal sanitario no facultativo y finalmente el personal de gestión y servicios. El puesto con mayor retribución es médico/FEA. En la categoría de personal sanitario no facultativo el puesto de mayor retribución es matrona, mientras que en el personal de gestión y servicio es PGS Grupo A .

Teniendo en cuenta el sexo, en todos los puestos de trabajo las retribuciones totales percibidas por los hombres son mayores que las percibidas por las mujeres.

#### **4 Conclusiones**

El sistema retributivo del personal del Servicio Andaluz de Salud se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias, responde a los principios de cualificación técnica y profesional y asegura el mantenimiento de un modelo común en relación con las retribuciones básicas.

Las retribuciones complementarias se orientan prioritariamente a la motivación del personal, a la incentivación de la actividad y la calidad del servicio, a la dedicación y a la consecución de los objetivos planificados.

De estas premisas se deduce el cumplimiento del principio de igualdad de retribución para un mismo puesto de trabajo, no existiendo por tanto desigualdades de género ni de ningún otro tipo en cuanto a las retribuciones.

No obstante en el presente trabajo se pone de manifiesto la existencia de diferencia entre el salario percibido por hombres y mujeres en el HUVN, siendo en todos los casos superior para los hombres.

Podemos encontrar diferentes factores asociados a esta diferencia:

1. Cualificación del puesto: Las retribuciones fijas se establecen según el nivel de cualificación necesaria para acceder al puesto de trabajo, en el siguiente orden: licenciado, diplomado, técnico superior, técnico y escolaridad. Teniendo en cuenta la distribución de trabajadores según estas titulaciones, se observa mayor número de hombres en los puestos de mayor retribución, siendo más numerosas las mujeres en aquéllos de menor titulación.

Esta situación no es característica del centro analizado. En el ámbito de la Junta de Andalucía puede observarse que la mujer posee una presencia más intensa en términos relativos (ponderado por la importancia dentro de su grupo de edad) en todos los grupos de edad en el nivel inferior<sup>Error! Marcador no definido..</sup>.

En este sentido, impulsar políticas de igualdad de oportunidades entre los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía ha sido, representa un objetivo prioritario en el marco de la política Sanitaria. Promover una organización de profesionales que facilite la igualdad de oportunidades hará que se avance en la eliminación de los desequilibrios entre ambos sexos presentes en la actual estructura del SSPA, las mujeres, a pesar de ser mayoría, ocupan puestos de menor prestigio y retribución.

2. Tiempos de trabajo. Existe una parte variable en la retribución total percibida que está asociada a la dedicación horaria al puesto de trabajo en forma de duración de la jornada, atención continuada u horas extra.

En este sentido, en la Junta de Andalucía se observa una mayor dedicación de hombres al ámbito laboral, con un menor uso de permisos y reducciones de jornada, como se observa en el cuadro a continuación.

Cuadro: Permisos y reducciones de jornada del personal de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (2008).

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº DE PERMISOS CONCEDIDOS		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo.	0	8	8
Parto / Adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.	5	21	26
Cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses.	5	30	35
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	37	99	136 □
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.	12	39	51
Reducción de jornada por: guarda legal de quien tenga a su cuidado directo	3	36	39

Fuente: Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto para 2008.

En conclusión, en un contexto de igualdad retributiva igual puesto de trabajo las diferencias salariales entre hombres y mujeres aparecen vinculadas al nivel de cualificación de los puestos desempeñados así como a los tiempos de trabajo dedicados al puesto. Por tanto, la superación de las diferencias existentes tienen una base social, cuya solución pasa por equiparar no sólo el acceso al nivel de estudios entre hombres y mujeres, sino el desempeño de los mismos y las condiciones de tiempo y dedicación al puesto de trabajo.

## **Bibliografía**

1. Jefatura del Estado. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71).
2. Pazos Morán, María (2007): De las 'estadísticas de género' a la inclusión de la perspectiva de género en el sistema estadístico: mandatos de la Ley de Igualdad. Índice (23):8-9.
3. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto para 2008. <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/servicios/genero/informme.htm>
4. Resolución 0250/2008, de 15 de abril de la dirección general de personal y desarrollo profesional sobre retribuciones de personal de centros e instituciones sanitarias para el ejercicio 2008.
5. Consejería de la Presidencia. LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247).
6. ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud. (BOE núm. 301).

## COMUNICACIÓN

### TABLAS

**Tabla 1: Número de empleados por tipo de contrato y sexo.**

Tipo de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
1.Plantilla	1.670	68,70	4.955	60,79	6.625	62,61%
2.Sustitutos	206	8,47	1.086	13,32	1.292	12,21%
3.Eventuales	391	16,08	1.855	22,76	2.246	21,22%
4.En formación	154	6,33	246	3,02	400	3,78%
5.Otros	0	0,00	9	0,11	9	0,09%
6.Vinculados	10	0,41	0	0,00	10	0,09%
TOTAL	2.431	100	8.151	100	10.582	100%

**Tabla 2: Número de trabajadores por categoría profesional y sexo**

Cat. Prof.	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1. PSF	785	32,01	607	7,46	1.392	13,08
2. PSNF	709	29,29	5.785	71,05	6.494	61,48
3. PGS	923	38,12	1.740	21,37	2.663	25,21
4.Directivos	13	0,54	10	0,12	23	0,22
5.Otros	1	0,04	9	0,00	10	0,01
TOTAL	2.431	100	8.151	100	10.582	100

**Tabla 3: Número de trabajadores según puesto y sexo**

Puesto de trabajo	Hombres		Mujeres		TOTAL		Grupo Mayor.
	N	%	N	%			
ATS/DUE	503	20,69%	2.739	33,60%	3.242	30,64%	M
Aux. Enf.	124	5,10%	2.393	29,36%	2.517	23,79%	M
P. Oficio	391	16,08%	580	7,12%	1.007	9,52%	M
Celador	342	14,07%	574	7,04%	971	9,18%	M
TECNICO PSNF	43	1,77%	478	5,86%	916	8,66%	M
MEDICO/FEA	632	26,00%	375	4,60%	521	4,92%	H
ADMVO	111	4,57%	369	4,53%	480	4,54%	M
Residente	149	6,13%	225	2,76%	374	3,53%	M
Aux. Admvo	22	0,90%	127	1,56%	149	1,41%	M
MATRONA	12	0,49%	100	1,23%	112	1,06%	M
FISIOTER	22	0,90%	56	0,69%	78	0,74%	M
PGS Grupo B	22	0,90%	48	0,59%	70	0,66%	M
PGS Grupo A	30	1,23%	27	0,33%	57	0,54%	H
Residente Enfermería	5	0,21%	19	0,23%	24	0,23%	M
Otro PGS	5	0,21%	15	0,18%	23	0,22%	M
Directivos	13	0,53%	10	0,12%	20	0,19%	H
Otro Personal	0	0,00%	9	0,11%	9	0,09%	M
MEDICO ADMISION	2	0,08%	5	0,06%	7	0,07%	M
Otros A1	0	0,00%	2	0,02%	2	0,02%	M
PEDIATRA Prim.	2	0,08%	0	0,00%	2	0,02%	H
VETERINARIO	1	0,04%	0	0,00%	1	0,01%	H
Total	2.431		8.151		10.582	100,00%	

**Tabla 4: N° de trabajadores según titulación mínima para el puesto de trabajo y sexo**

Nivel de Titulación	Hombres		Mujeres		Total general	
	N	%	N	%	N	%
Licenciado (A1)	816	33,57%	634	7,78%	1.450	13,70%
Diplomado (A2)	564	23,20%	2.962	36,34%	3.526	33,32%
Técnico Superior (B1)	43	1,77%	478	5,86%	521	4,92%
Técnico (B2)	626	25,75%	3.342	41,00%	3.968	37,50%
Escolaridad ESO (C)	369	15,18%	725	8,89%	1.094	10,34%
Directivo	13	0,53%	10	0,12%	23	0,22%
Total general	2.431	100%	8.151	100%	10.582	100%

**COMUNICACIÓN**

**Tabla 5: Importes percibidos según concepto retributivo, categoría profesional, puesto desempeñado y sexo**

Categoría/Puesto de Trabajo	Hombres				Mujeres			
	R	AC	P	Total	R	AC	T	Total
1.P. Sanitario Facultativo	29.554,44	10.160,78	2.758,15	42.473,37	18.504,30	8.154,13	1.272,30	27.930,73
Otro A1					19.345,44	13.919,66	0,00	33.265,10
MEDICO ADMISION	26.172,34	0,00	1.457,64	27.629,98	31.392,62	0,00	1.549,10	32.941,72
MEDICO/FEA	33.169,70	10.118,63	3.420,68	46.709,02	21.586,29	7.667,20	2.038,77	31.292,26
PEDIATRA Prim.	2.636,67	0,00	180,91	2.817,57				
Residente	14.626,61	10.612,32	0,00	25.238,93	13.073,76	9.095,63	0,00	22.169,40
2.P. Sanitario No Facultativo	10.426,19	1.393,16	557,44	12.376,79	9.399,28	1.021,35	319,65	10.740,28
ATS/DUE	11.365,80	1.633,65	687,27	13.686,72	11.322,07	1.258,17	496,91	13.077,14
Aux. Enf.	5.886,23	884,11	104,25	6.874,59	6.982,26	819,17	111,35	7.912,78
FISIOTER	19.953,23	0,00	738,77	20.691,99	12.416,24	8,56	477,90	12.902,69
MATRONA	12.087,37	1.583,40	269,69	13.940,46	16.986,37	1.805,55	362,32	19.154,25
Residente Enfermería	6.768,68	569,84	0,00	7.338,51	7.579,56	773,13	0,00	8.352,69
TECNICO PSNF	7.614,26	803,41	397,93	8.815,61	8.613,36	640,97	332,00	9.586,33
3.P. de Gestión y Servicios	10.463,10	1.338,04	310,74	12.111,88	8.290,39	592,01	188,70	9.071,10
ADMVO	14.542,00	1.328,19	426,95	16.297,13	14.477,49	318,14	413,84	15.209,47
Aux. Admvo	9.732,14	916,04	222,62	10.870,80	5.535,34	340,46	127,66	6.003,45
Celador	9.248,21	1.608,39	189,40	11.045,99	4.442,02	697,87	70,10	5.210,00
Otro PGS	15.493,70	82,27	207,17	15.783,13	6.030,50	24,17	90,30	6.144,96
P. Oficio	9.535,08	1.217,89	273,22	11.026,19	7.587,73	774,26	103,86	8.465,85
PGS Grupo A	16.192,55	492,44	1.443,22	18.128,22	20.593,11	78,79	880,74	21.552,64
PGS Grupo B	17.037,56	1.180,94	844,91	19.063,41	16.312,98	360,93	704,28	17.378,19
4.Directivos	44.989,49	1.967,20	5.230,79	52.187,47	49.276,10	0,00	4.883,87	54.159,97
Directivos	44.989,49	1.967,20	5.230,79	52.187,47	49.276,10	0,00	4.883,87	54.159,97
5.Otros	41.038,55	0,00	2.742,20	43.780,75	0,00	0,00	0,00	0,00
Otro Personal					0,00	0,00	0,00	0,00
VETERINARIO	41.038,55	0,00	2.742,20	43.780,75				
TOTAL	16.814,38	4.205,90	1.200,30	22.220,58	9.879,15	1.458,49	367,89	11.705,53

## COMUNICACIÓN