

**ANÁLISIS DE  
REPRESENTACIÓN  
POR SEXO  
DEL PERSONAL  
AL SERVICIO  
DE LA JUNTA  
DE ANDALUCÍA**

**4**



# 4

En el desarrollo de este capítulo se procede al estudio del personal que presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, considerando las categorías de altos cargos, personal funcionario y personal laboral, el personal docente y el análisis de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas.

El análisis del conjunto del personal que presta sus servicios en la Junta de Andalucía se completa con un anexo a este epígrafe en el que se hace referencia al personal de las Administraciones Sanitaria y de Justicia.

En relación al informe presentado el año anterior, en esta edición se ha optado por la elaboración de un indicador alternativo para la medición de la participación de hombres y mujeres en el total de efectivos que prestan sus servicios en la Junta de Andalucía. Tal novedad responde, por una parte, al objetivo de salvar problemas de escala en la representación gráfica detectados en el antiguo indicador y, por otra, a la necesidad de mejorar la definición conceptual del mismo. Así, el nuevo indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IRPHM), respondería a la fórmula de cálculo  **$IPRHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$** , donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente.

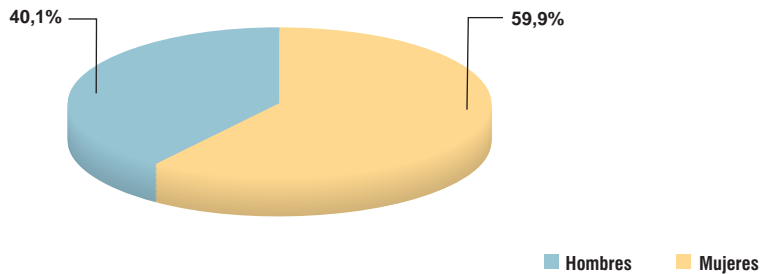
Con la nueva definición, existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad. Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos comúnmente aceptado<sup>1</sup>. Alternativamente, 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.

<sup>1</sup> Dicho rango 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.

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

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía a 30 de junio de 2008 era de 50.960 personas, con una presencia de mujeres que aumentó respecto del año anterior hasta alcanzar el 59,9% del total, dando como resultado un IPRHM igual a 1,20, en los límites del intervalo de presencia equilibrada.

Gráfico 4.1 Distribución por sexos del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía



El análisis del IPRHM por Consejerías revela, en primer lugar, una presencia relativamente equilibrada de sexos en la mayoría de las secciones, con índices localizados preferentemente en una banda de equilibrio.

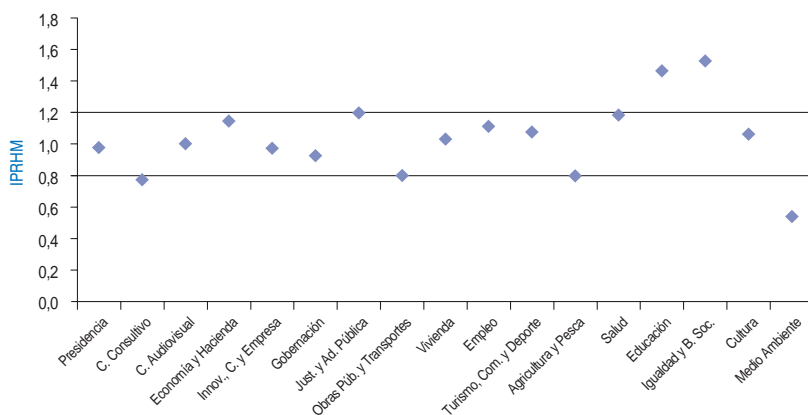
Destaca la igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres correspondiente al Consejo Audiovisual, con un valor del índice igual a la unidad, así como las situaciones cercanas al pleno equilibrio registradas en las Consejerías de Presidencia (con un valor del IPRHM igual a 0,98), Innovación, Ciencia y Empresa (0,97, incluyendo a la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación Universitaria) y Vivienda (1,03), aunque el conjunto de ellas con escasa participación relativa en el conjunto del personal al servicio de la Administración General.

Con una presencia por sexos altamente equilibrada destacan las Consejerías de Cultura (1,06, incluyendo el Patronato de la Alhambra y el Generalife y el

Centro Andaluz de Arte Contemporáneo), Turismo, Comercio y Deporte (1,08), Gobernación (0,92), Empleo (1,11, incluyendo el Servicio Andaluz de Empleo) y Economía y Hacienda (1,14, incluyendo el Instituto de Estadística de Andalucía y la Agencia de Defensa de la Competencia).

Finalmente, con índices todavía dentro del intervalo de equilibrio aceptable, aunque en los límites del mismo, se encuentran las Consejerías de Salud (1,18, incluyendo el Servicio Andaluz de Salud), Justicia y Administración Pública (1,20, incluyendo el Instituto Andaluz de Administración Pública), Agricultura y Pesca (0,80, incluyendo el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica), Obras Públicas y Transportes (0,80) y el Consejo Consultivo de Andalucía (0,77).

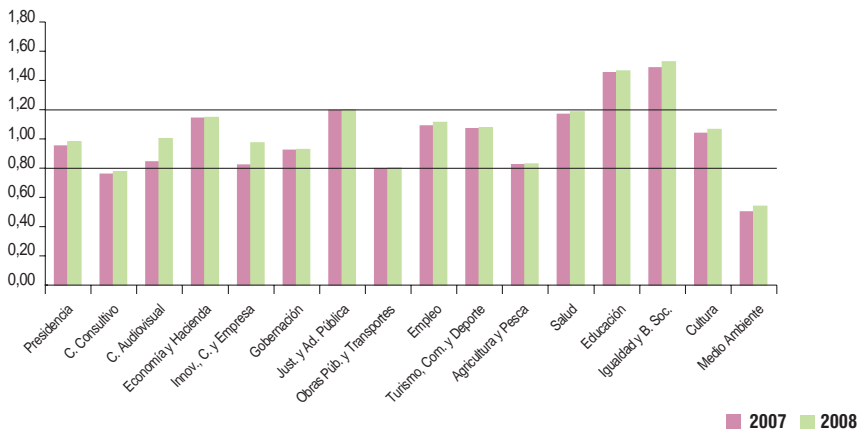
Gráfico 4.2 Personal al servicio de las distintas Consejerías



En segundo lugar, los desequilibrios existentes en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (con un valor del IPRHM de 1,53, incluidos los Institutos de la Mujer y la Juventud) y de Educación (1,46), junto a la elevada concentración de personal en estas secciones, son determinantes del resultado final del IPRHM en el conjunto de la Administración General y, por tanto, de la presencia mayoritaria de mujeres, atenuada sólo parcialmente por el desequilibrio, a favor de una mayor presencia masculina, que presenta la Consejería de Medio Ambiente (0,54, incluyendo la Agencia Andaluza del Agua).

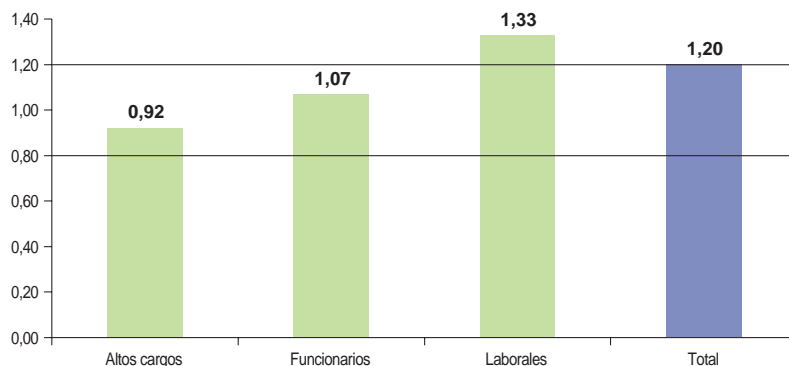
Por último, todas las secciones registraron un discreto aumento en la participación de la mujer y el consecuente crecimiento marginal del IPRHM en relación al año anterior, con la excepción del Consejo Audiovisual, cuyo índice experimentó un crecimiento notable, desde el 0,84 en 2007 al 1,00 en 2008, y de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, que aumentó su índice de 0,82 a 0,97. Entre las Consejerías con mayor relevancia por su participación en el conjunto del personal, destacó el aumento detectado en el índice de Medio Ambiente, que redujo el desequilibrio existente a favor de los hombres respecto del pasado ejercicio, y el de Igualdad y Bienestar Social, que aumentó el desequilibrio preexistente a favor de una mayor presencia femenina. En cualquier caso, en ambas Consejerías, como se ha comentado, el crecimiento del IPRHM fue muy marginal, en línea con la lógica evolución de un componente estructural como es el de la distribución por sexo del personal.

Gráfico 4.3 Evolución del IPRHM por Consejerías



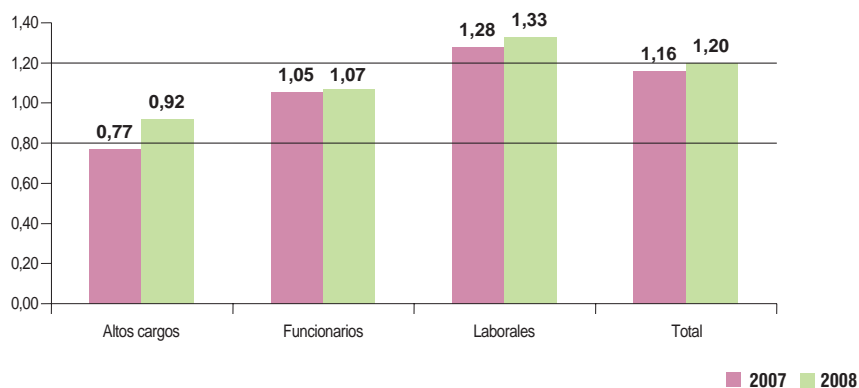
El análisis del personal por categorías muestra una presencia de hombres y mujeres altamente equilibrada entre los altos cargos y entre el funcionariado, con una participación mayoritaria de hombres en la primera categoría y de mujeres en la segunda. Por el contrario, el elevado valor del IPRHM en el personal laboral indica un desequilibrio a favor de las mujeres, cuya representación supera el 66% del colectivo.

Gráfico 4.4 IPRHM por categorías



Respecto del año anterior aumentó el IPRHM en todas las categorías de personal, favoreciendo una mayor presencia femenina en el conjunto, aunque la intensidad del crecimiento fue desigual. Así, mientras en el funcionariado y el personal laboral se mantuvo prácticamente estabilizada la presencia relativa de ambos sexos respecto del ejercicio anterior, el crecimiento del índice entre los altos cargos fue más notable, acercándose este año a niveles más cercanos a la paridad.

Gráfico 4.5 Evolución del IPRHM por categorías



Cuadro 4.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.  
Categorías

**ALTOS CARGOS**

H	M	TOTAL
168	144	312

**PERSONAL LABORAL**

GRUPOS	H	M	TOTAL GRUPO
I	474	683	1.157
II	655	1.882	2.537
III	2.127	3.835	5.962
IV	1.696	2.201	3.897
V	3.673	8.482	12.155
<b>TOTAL</b>	<b>8.625</b>	<b>17.083</b>	<b>25.708</b>

**PERSONAL FUNCIONARIO**

NIVELES/ GRUPOS	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL
30	101	42									101	42	143
29	42	27									42	27	69
28	440	281	1	0	2	0	1	0			444	281	725
27	337	177	3	0			0	1			340	178	518
26	381	217	147	97			4	0			532	314	846
25	1.253	867	799	427	6	0	4	1			2.062	1.295	3.357
24	40	46	119	86			1	0			160	132	292
23	248	206	305	135	1	0	1	1			555	342	897
22	810	1.016	106	93	257	287	9	3			1.182	1.399	2.581
21			1	0	45	0					46	0	46
20			202	145	528	350	5	4			735	499	1.234
19			1	1							1	1	2
18			584	921	972	971	406	1.267			1.962	3.159	5.121
17					18	28	27	62			45	90	135
16					344	327	355	502			699	829	1.528
15					1.204	1.759	8	26			1.212	1.785	2.997
14							1.298	2.848	7	1	1.305	2.849	4.154
13									20	4	20	4	24
12							83	3	95	79	178	82	260
0					8	0			3	0	11	0	11
<b>TOTAL</b>	<b>3.652</b>	<b>2.879</b>	<b>2.268</b>	<b>1.905</b>	<b>3.385</b>	<b>3.722</b>	<b>2.202</b>	<b>4.718</b>	<b>125</b>	<b>84</b>	<b>11.632</b>	<b>13.308</b>	<b>24.940</b>

**TOTAL**

H	M	TOTAL
20.425	30.535	50.960



El análisis de la distribución por sexo según categoría y grupo de personal muestra un valor del IPRHM en el grupo C2 del funcionariado que supera el intervalo de equilibrio, acentuando discretamente el desequilibrio existente el año anterior, sesgado hacia una mayor presencia de la mujer. El aumento del índice en el grupo C1 ha sido algo más destacado, lo que ha favorecido el cambio respecto del pasado ejercicio hacia una participación femenina mayoritaria, en cualquier caso manteniendo una presencia notablemente equilibrada entre sexos. El resto de grupos del funcionariado mantuvo prácticamente invariable el valor del IPRHM en niveles de presencia equilibrada.

Los grupos II, III y V del personal laboral presentan una estructura de género caracterizada por una presencia femenina superior a la franja de equilibrio, especialmente notable en los grupos II y V, más en el segundo caso por su elevada participación en el conjunto del personal laboral. Esto último, junto a la presencia mayoritaria de mujeres en el resto de los grupos, en esta ocasión dentro del intervalo de equilibrio, es determinante de la sobrerrepresentación femenina en el colectivo del personal laboral.

Cuadro 4.2. IPRHM por categoría y grupo\*

Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Altos cargos	0,92 (0,77)					0,92 (0,77)
Funcionarios	0,88 (0,88)	0,91 (0,87)	1,05 (0,95)	1,36 (1,32)	0,80 (0,81)	1,07 (1,05)
Laborales	1,18 (1,17)	1,48 (1,45)	1,29 (1,23)	1,13 (1,11)	1,40 (1,33)	1,33 (1,28)

\* Entre paréntesis los resultados del IPRHM en 2007

#### 4.1.1. Altos cargos

Como se ha comentado, la presencia de la mujer entre los altos cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía aumentó en 2008 respecto del año anterior, pasando del 38,5% al 46,2%, presentando un IPRHM cercano a la paridad. La presencia de ambos sexos fue notablemente equilibrada en las Consejerías, a nivel de Dirección General y Delegaciones del Gobierno, mientras que en las Delegaciones Provinciales y en otros altos cargos se registró un equilibrio aceptable. Sin embargo, con un IPRHM fuera del intervalo de presencia equilibrada se encontraron las Viceconsejerías y las Secretarías Generales, sesgadas a una mayor presencia masculina, y las Secretarías Generales Técnicas, con una mayor representación de la mujer.

Respecto del año anterior, todas las adscripciones de los altos cargos registraron un aumento del IPRHM, con la excepción de las Consejerías y otros altos cargos. Por su relevancia en el colectivo, el notable aumento de la presencia femenina en las Direcciones Generales y en las Delegaciones del Gobierno favoreció, en gran medida, el acercamiento a la representación paritaria en el conjunto de los altos cargos.

**Cuadro 4.3. Distribución de altos cargos por sexo**

	H	M	TOTAL	IPRHM
Presidencia	1	-	1	-
Consejerías	8	7	15	0,93
Viceconsejerías	12	3	15	0,40
Secretarías Generales	16	8	24	0,67
Secretarías Generales Técnicas	5	10	15	1,33
Direcciones Generales y Del. Gobierno	55	60	115	1,04
Delegaciones Provinciales	59	48	107	0,90
Otros Altos Cargos	12	8	20	0,80
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>144</b>	<b>312</b>	<b>0,92</b>

La distribución de los altos cargos por Consejerías muestra una distribución en el intervalo de presencia equilibrada en la mayoría de las secciones, destacando, la plena igualdad en la presencia de hombres y mujeres en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Educación y Medio Ambiente. La existencia de desequilibrios se circunscribe, por una parte, a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con un valor del IPRHM de 1,37, claramente sesgado a una mayor participación de la mujer y, por otra parte, a las Consejerías de Empleo, Presidencia, Vivienda y Agricultura y Pesca, con marcada presencia masculina de altos cargos, especialmente notable en estas dos últimas, cuyos IPRHM alcanzan valores de 0,53 y 0,42, respectivamente.

Respecto del año anterior, todas las secciones registraron un aumento de su IPRHM, con la excepción de los Consejos Consultivo y Audiovisual y la Consejería de Agricultura y Pesca, que mantuvieron invariable la presencia de sexos en altos cargos, y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, que experimentó un descenso del índice, atenuando parcialmente el desequilibrio preexistente sesgado a una mayor presencia de la mujer. Los crecimientos más relevantes del IPRHM se localizaron en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y Salud, lo que favoreció en estas Consejerías un acercamiento al equilibrio paritario entre sexos.

Gráfico 4.6 Altos Cargos por Consejerías

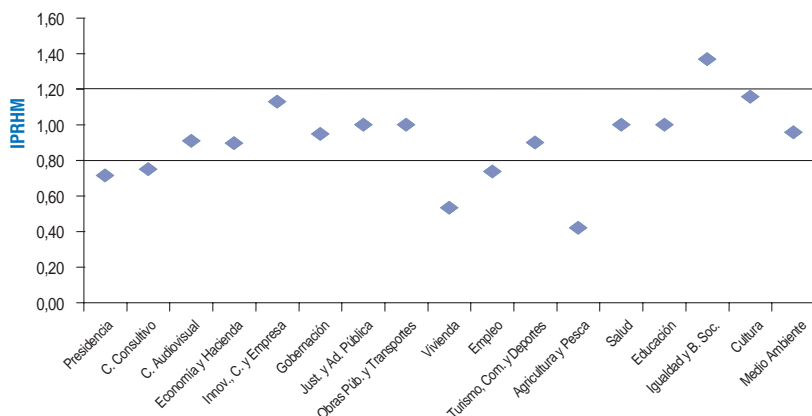
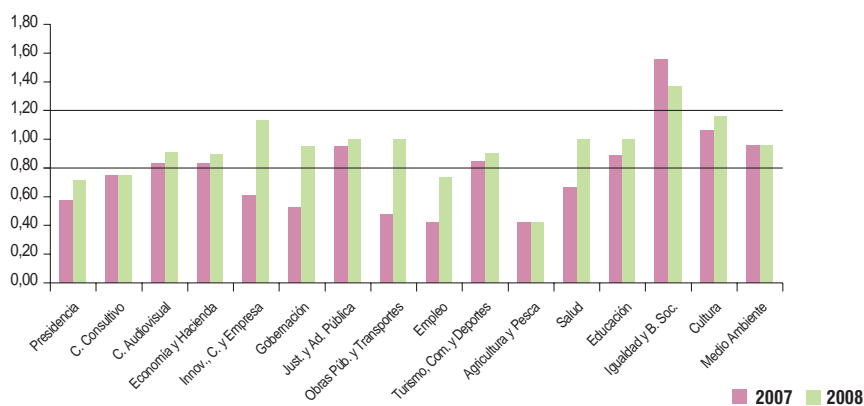


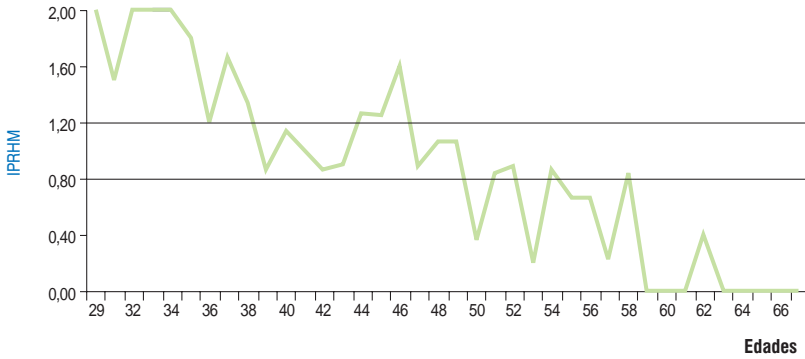
Gráfico 4.7 Evolución del IPRHM en altos cargos por Consejerías



Aún es posible profundizar más en el análisis de la estructura de género de los altos cargos, introduciendo en el estudio como variables explicativas la edad del personal y el número de hijos a su cargo.

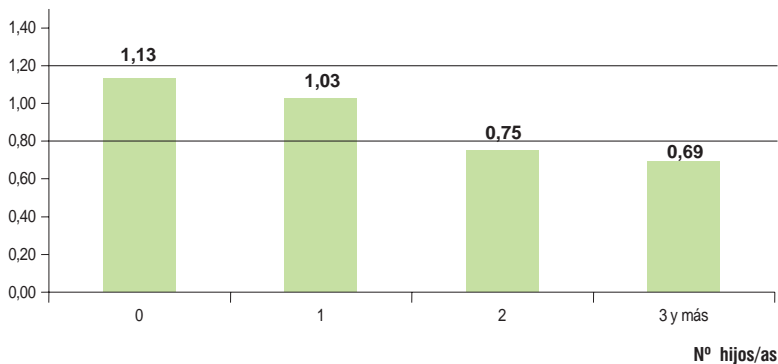
La distribución por edades muestra una mayor presencia femenina en las edades más tempranas, mientras que a partir de los cincuenta años se observa un marcado desequilibrio a favor de la participación masculina en los altos cargos. En conjunto, las mujeres con categoría de alto cargo son más jóvenes que los hombres, con un promedio de edad de 44 y 51 años, respectivamente.

Gráfico 4.8 Evolución del IPRHM en altos cargos según edad



El aumento de la carga familiar (por descendientes a su cargo) determina una menor participación de la mujer en los altos cargos, de modo especialmente relevante en el grupo más numeroso (dos hijos). Cuando el número de hijos es de cero o uno, la presencia femenina es mayoritaria, si bien con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada. El promedio de hijos en las mujeres que ostentan altos cargos es menor (1,1) que el de los hombres (1,4).

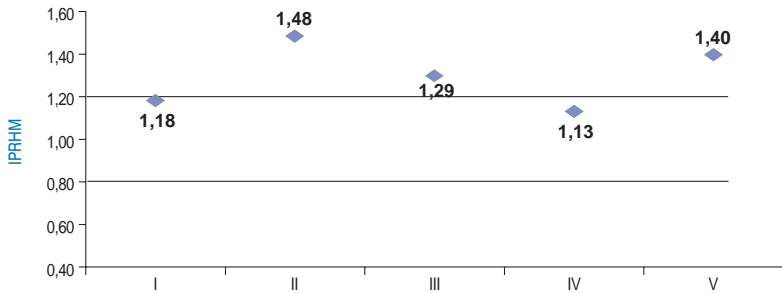
Gráfico 4.9 IPRHM en altos cargos según número de hijos



### 4.1.2. Personal laboral

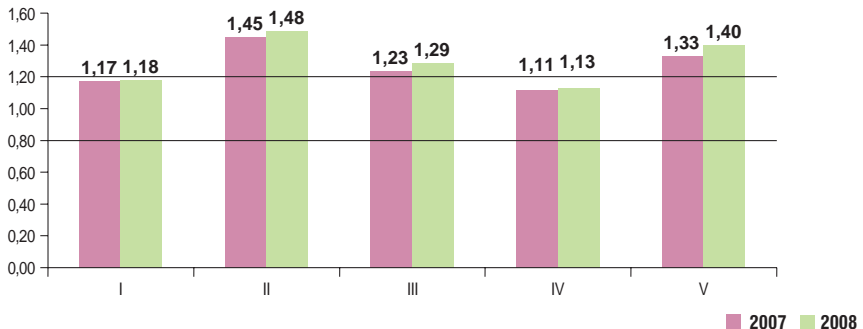
Como ya se ha comentado, sólo el personal laboral presenta una estructura de género desequilibrada entre las distintas categorías de personal, con valores del IPRHM fuera del intervalo de equilibrio y sesgado hacia una mayor presencia de la mujer. También se ha hecho referencia a la mayoritaria participación femenina en todos los grupos de adscripción, si bien sólo el II y el V muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio, y que adquiere especial relevancia en el último de estos grupos por su elevada participación en el total.

Gráfico 4.10 Personal laboral por grupos



Todos los grupos han registrado un aumento de su índice, consolidando el desequilibrio a favor de una mayor presencia de la mujer, a lo que ha contribuido, nuevamente de modo relevante, la evolución registrada en el grupo V.

Gráfico 4.11 Evolución del IPRHM del personal laboral por grupos



El análisis de la distribución del personal laboral por sexo y Consejerías añade un mayor valor explicativo al exceso de representación de la mujer en el personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

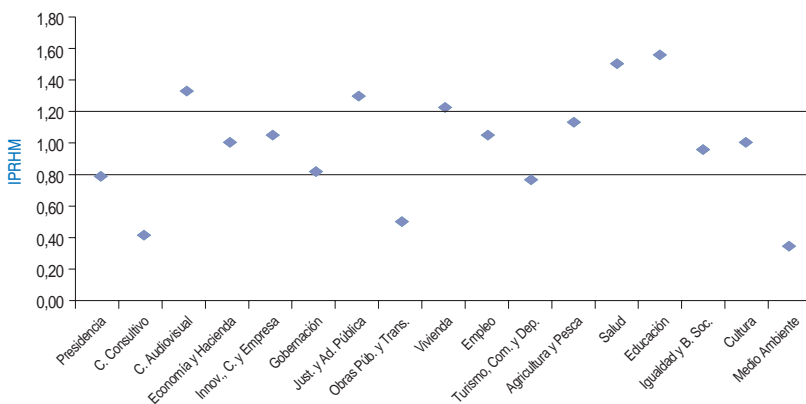
En primer lugar, se aprecia que la mayoría de las secciones presenta una distribución equilibrada por sexo, destacando la situación cercana a la unidad (paridad) en las Consejerías de Economía y Hacienda y Vivienda, a las que habría que añadir el estado de cuasi pleno equilibrio en Turismo, Comercio y Deporte, Innovación, Ciencia y Empresa y en Cultura.

En segundo lugar, tan sólo el Consejo Consultivo, la Consejería de Medio Ambiente y la de Obras Públicas y Transportes presentan una distribución por sexo marcadamente desequilibrada a favor de una mayor presencia masculina.

Por otra parte, los desequilibrios sesgados a una mayor participación de la mujer se localizan en el Consejo Audiovisual, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y, especialmente, en las Consejerías de Educación e Igualdad y Bienestar Social, ambas con el valor más elevado del IPRHM (1,51 y 1,57 respectivamente).

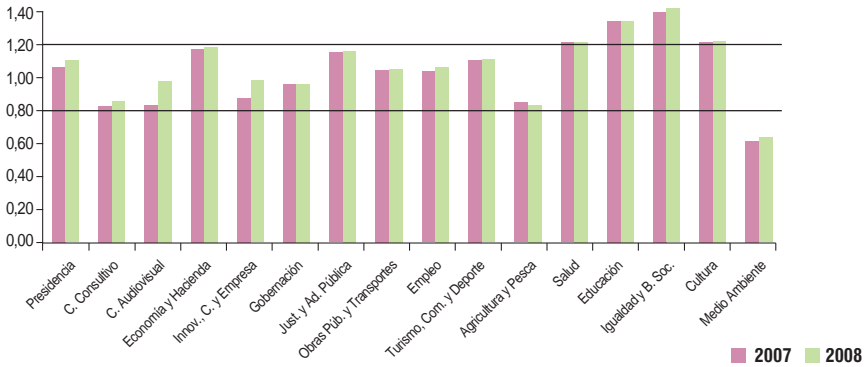
Finalmente, estas dos últimas Consejerías concentran más del 68% del personal laboral al servicio de la Administración General y el 71% del personal laboral adscrito al grupo V, revelándose como determinantes del elevado valor del IRPHM en el personal laboral.

Gráfico 4.12 Personal laboral por Consejerías



Precisamente, el protagonismo de estas Consejerías en el conjunto del personal laboral y el aumento de sus IPRHM respecto del año anterior han colaborado de modo decisivo al crecimiento de una mayor presencia femenina en este colectivo.

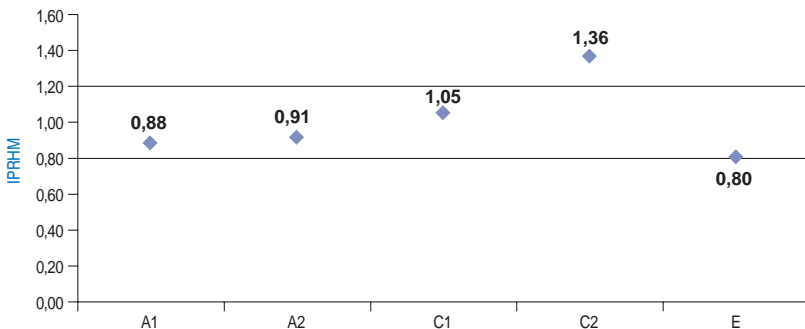
Gráfico 4.17 Evolución del IPRHM del funcionariado por Consejerías



### 4.1.3. Personal funcionario

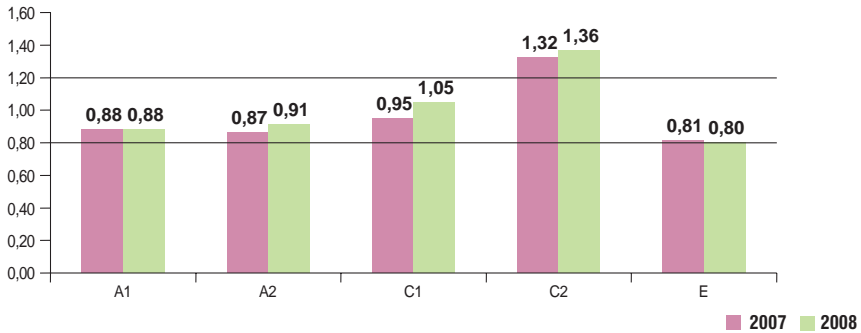
El funcionariado presenta una representación de género muy equilibrada, cercana a la paridad como en la categoría de altos cargos, pero con presencia mayoritaria de mujeres. Como ya se ha comentado sólo el personal adscrito al grupo C2 muestra un cierto desequilibrio, con sobrerrepresentación del personal femenino.

Gráfico 4.14 Personal funcionario por grupos



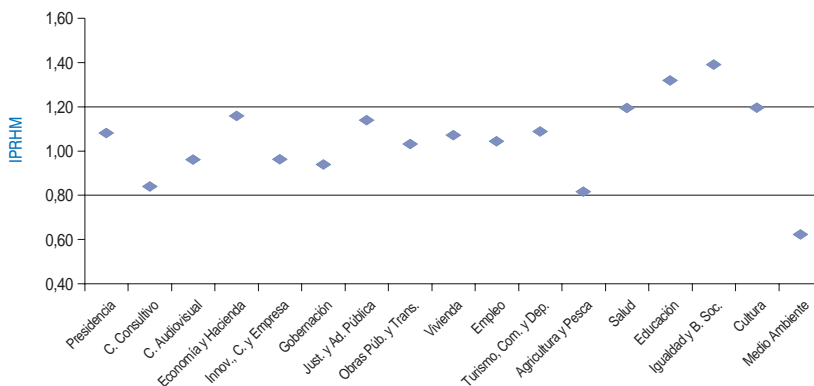
La evolución de los IPRHM respecto del año anterior señaló a los grupos A2 y C1 como favorecedores de la convergencia en la participación de género del personal funcionario, mientras el grupo C2 mostró una tendencia a la intensificación de los desequilibrios.

Gráfico 4.15 Evolución del IPRHM en el funcionariado por grupos



En líneas generales, la distribución por sexo del personal funcionario es más equilibrada que la del personal laboral. Sin embargo, al igual que en estos últimos, los valores más elevados del índice se localizan en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación (1,39 y 1,32, respectivamente), presentando un apreciable desequilibrio a favor de las mujeres. Alternativamente, el mayor desequilibrio a favor de los hombres se registra únicamente en la Consejería de Medio Ambiente, con un valor del IPRHM igual a 0,62.

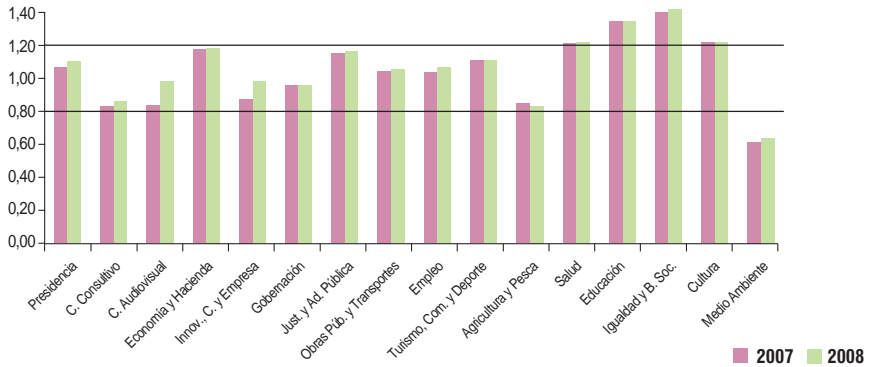
Gráfico 4.16 Personal funcionario por Consejerías





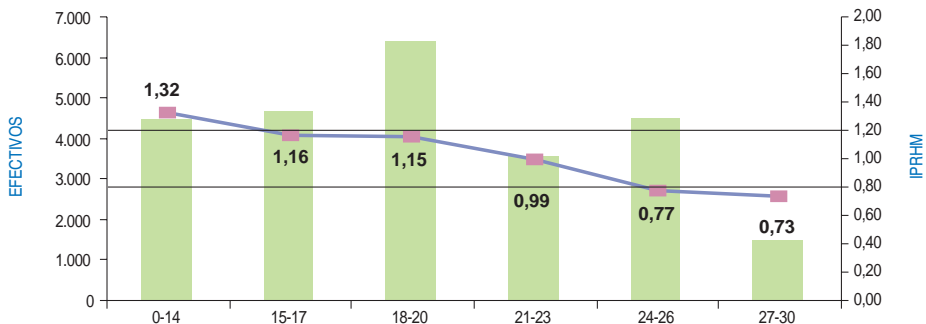
Prácticamente todas las secciones han mantenido invariable su IPRHM respecto del año anterior. Sólo se registra un discreto aumento en el Consejo Audiovisual y en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, reflejando cierto crecimiento en la participación femenina.

Gráfico 4.17 Evolución del IPRHM del funcionariado por Consejerías



El análisis por sexo del funcionariado según niveles de la carrera administrativa muestra con nitidez la reducción progresiva del IPRHM conforme se sube de nivel. Mientras la presencia de funcionarias es mayoritaria en los niveles más inferiores de la escala, la participación masculina es predominante en los niveles superiores. Aún así, la importancia cuantitativa de los efectivos incluidos en los niveles intermedios determina que el resultado del conjunto muestre una distribución cercana a la paridad, con cierta presencia mayoritaria de mujeres.

Gráfico 4.18 Funcionarios según niveles administrativos

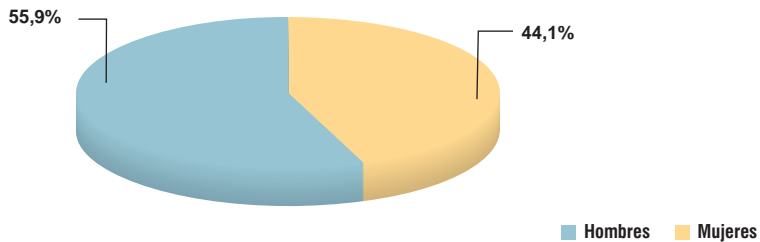


## Personal funcionario del Grupo A1

La constatación de la menor presencia de funcionarias en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, por debajo de los límites de lo que se denomina presencia equilibrada, exige profundizar aún más en la participación femenina en los puestos directivos. Con tal objetivo, en este apartado se procederá a valorar, al igual que el pasado año, la presencia de funcionarios y funcionarias en el grupo A1 y, particularmente, la existente en los niveles superiores, por ser éstos donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión. Este análisis, junto al realizado anteriormente para los altos cargos, intentará completar una visión de conjunto sobre la presencia de la mujer en los puestos de alta dirección.

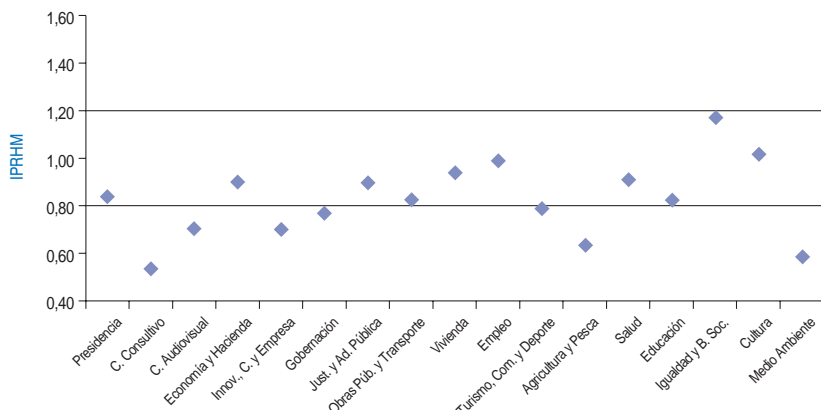
La presencia de la mujer en el funcionariado del grupo A1 alcanza el 44,1% del total, con un valor del IPRHM de 0,88, dentro de la banda de presencia equilibrada.

Gráfico 4.19 Grupo A1. Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía



En la distribución desagregada por sexo al nivel de Consejerías destaca, en primer lugar, que el único desequilibrio existente a favor de una mayor presencia femenina se encuentra en la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, aún así de escasa entidad, con un IPRHM (1,23) ligeramente por encima de la banda de equilibrio. De mayor relevancia son los desequilibrios sesgados a un exceso de representación masculina que se registran en las Consejerías de Medio Ambiente (0,60) y Agricultura y Pesca (0,65). Otras Consejerías también muestran una presencia de hombres fuera del intervalo de equilibrio, si bien de menor importancia, ya bien sea por la entidad de la sección, como en el Consejo Consultivo (IPRHM igual a 0,55), por la entidad del índice, como en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (0,72), o por ambas situaciones, como en el Consejo Audiovisual (0,73).

Gráfico 4.20 Funcionarios del grupo A1 por Consejerías



El cuadro 4.4 muestra la distribución por sexo del funcionariado adscrito al grupo A1 según edades y niveles de la carrera administrativa.

Cuadro 4.4. Grupo A1. Distribución de efectivos por niveles y grupos de edad (%)

Grupos de edad	Niveles										Total	
	22		23-26		27		28-29		30			
24-34	27,3	45,1	7,2	12,4	4,1	8,8	3,9	8,0	-	-	12,0	20,4
	17,9		5,2		4,7		4,1		-		8,4	
35-44	18,0	32,7	13,5	30,4	14,4	31,3	14,7	30,1	9,8	27,3	14,8	30,9
	14,7		16,9		16,9		15,4		17,5		16,1	
45-54	8,7	17,2	16,5	38,8	13,8	39,9	16,1	42,4	18,2	52,4	14,1	33,5
	8,5		22,3		26,1		26,3		34,3		19,5	
55-64	1,8	4,9	3,6	15,8	2,1	17,3	4,2	17,5	1,4	18,9	3,0	13,3
	3,1		12,2		15,2		13,3		17,5		10,3	
≥ 65	-	0,1	0,1	2,6	-	2,7	0,1	2,0	-	1,4	0,1	1,9
	0,1		2,5		2,7		1,9		1,4		1,8	
Edad	55,6	100,0	41,0	100,0	34,4	100,0	39,0	100,0	29,4	100,0	44,0	100,0
	44,4		59,0		65,6		61,0		70,6		56,0	
Niveles	15,6	28,0	20,5	49,9	2,7	7,9	4,7	12,1	0,6	2,1	44,0	100,0
	12,4		29,4		5,2		7,4		1,5		56,0	

Mujeres Hombres

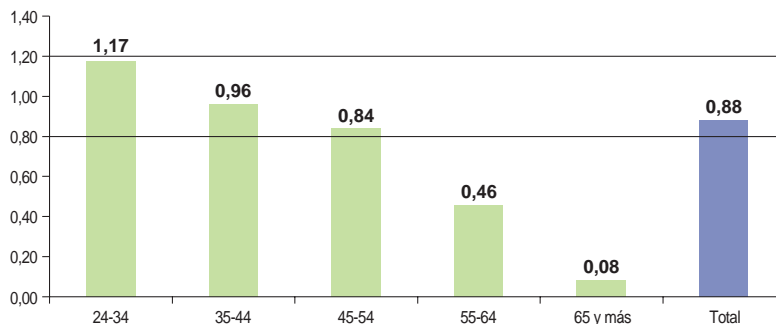
Una primera aproximación al análisis de los datos que ofrece la tabla permite las siguientes observaciones:

- La distribución de los efectivos por niveles responde a la lógica de una organización de asignación piramidal de responsabilidades como es la de la Administración Pública. Así, los niveles inferiores de la carrera administrativa concentran un elevado porcentaje de los efectivos (el 77,9% corresponde a niveles por debajo del 26), mientras que en los niveles más elevados la presencia de personal es notablemente inferior, hasta representar tan sólo un 2,1% en el nivel 30.
- La distribución por grupos de edad muestra una elevada polarización en los tramos intermedios de la vida laboral, de modo que las personas con edades comprendidas entre los 35 y 54 años concentran el 64,3% del total de efectivos, con una mayor presencia de los mayores de 45 años. Si se añaden los menores de treinta y cinco años, el número de personas menores de 55 años representan cerca del 85% del total.
- Como consecuencia de la trayectoria natural de la carrera administrativa, el personal más joven se concentra en los niveles inferiores (el 45,1% de los menores de 35 años se localizan en el nivel 22), disminuyendo su participación progresivamente hasta desaparecer en el nivel 30. Alternativamente, los efectivos de personal con edades comprendidas entre los 35 y 54 años mantienen una participación mayoritaria en todos los niveles, que además crece conforme aumenta el nivel (desde el 50% en el nivel 22 hasta representar más del 80% del personal con nivel 30). Por su parte, los mayores de 55 años mantienen prácticamente constantes su participación a partir del nivel 23.

Reconocidos como grupos de personal más relevantes, por una parte, aquellos adscritos a niveles inferiores al 26 y, por otra parte, los comprendidos entre 35 y 54 años de edad, la revisión del cuadro, esta vez desde una perspectiva de género, desprende los siguientes resultados:

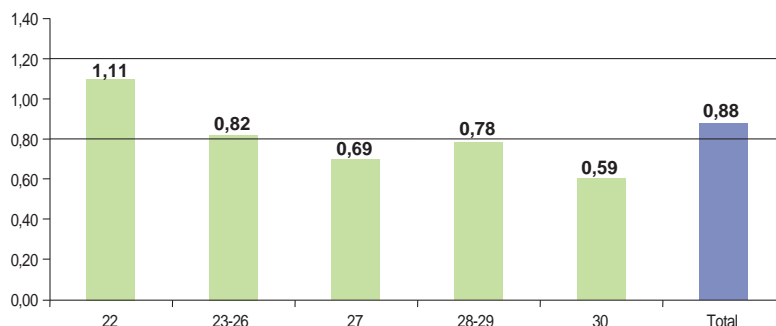
- La presencia femenina en el total de los efectivos se reduce conforme se avanza en los grupos de edad, reflejando el retraso de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en general, y a la función pública más específicamente. El IPRHM por grupos de edad sólo revela una presencia mayoritaria de mujeres en los menores de 34 años, aunque dentro de los valores de equilibrio aceptable. Sin embargo, se aprecian destacados desequilibrios a favor de los hombres a partir de los 55 años. Los valores del IPRHM en los grupos de edad relevantes (entre 35 y 54 años) determinan de modo decisivo que exista una distribución razonablemente equilibrada entre el funcionariado del grupo A1.

Gráfico 4.21 IPRHM del grupo A1 por edades



- En líneas generales, se aprecia que la participación relativa de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad. Sólo en los niveles inferiores al 26 se aprecia una distribución aceptablemente equilibrada de sexos, incluso la presencia femenina llega a ser mayoritaria en el nivel 22. Los desequilibrios más destacables se localizan en los niveles 27 y 30, con un exceso de representación masculina. Los niveles más relevantes por su entidad en el total (22-26), también aquí son determinantes de que en el conjunto del personal prevalezca cierta distribución equilibrada por sexos.

Gráfico 4.22 IPRHM del grupo A1 por niveles



- Aún es posible profundizar más en el análisis atendiendo a los resultados que ofrece el cruce de ambas variables, niveles y edades. Construyendo a partir del cuadro 4.4 la tabla de IPRHM para cada grupo de edad y nivel, se observan los siguientes resultados.

**Cuadro 4.5. IPRHM por grupos de edad y nivel administrativo en el funcionariado del grupo A1**

Grupos de edad/Niveles	22	23-26	27	28-29	30	Total
24-34	1,21	1,16		0,98		1,17
35-44	1,10	0,89	0,92	0,97	0,72	0,96
45-54	1,01	0,85	0,69	0,76	0,69	0,84
55-64	0,72	0,46	0,25	0,48	0,15	0,46
≥ 65	0,00	0,10	0,00	0,13	0,00	0,08
<b>Total</b>	<b>1,11</b>	<b>0,82</b>	<b>0,69</b>	<b>0,78</b>	<b>0,59</b>	<b>0,88</b>

Grupos relevantes: Sobrerrepresentación masculina

Los valores del índice en los grupos relevantes se encuentran dentro del intervalo de equilibrio de sexos y determinan que la distribución del conjunto sea igualmente equilibrada. Sin embargo, existen notables desequilibrios sesgados a una mayor representación masculina, especialmente en mayores de 55 años y en los niveles superiores.

Sin embargo, el IPRHM no recoge el efecto derivado de la desigual presencia de hombres y mujeres según los grupos de edad. Es decir, si el IPRHM es bajo en los efectivos mayores de 65 años podría deberse a que en esa franja de edad la presencia de mujeres es también escasa. Al objeto de salvar tal efecto, se ha construido un índice de especialización en el que se pondera la participación de sexos en cada nivel por el peso relativo de cada uno dentro de su cohorte de edad. De esta forma se visualizan más fácilmente los niveles en los que la presencia de cada sexo es más o menos proporcional a su participación en cada grupo de edad. Al igual que el año pasado, el cálculo del índice de especialización respondería a la siguiente formulación<sup>2</sup>:

$$IPR_{ij} = [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})] / [\sum_i M_{ij} / (\sum_i M_{ij} + \sum_i H_{ij})]$$

Su aplicación a los funcionarios del grupo A de la Administración General de la Junta de Andalucía ofrecería un resultado como el que presenta el cuadro 4.6, donde se observa que la participación femenina es más intensa que la del hombre,

<sup>2</sup> Ejemplo:  $IE_{27,35-44} = [Mujeres_{27,35-44} / (Mujeres_{27,35-44} + Hombres_{27,35-44})] / [Mujeres_{35-44} / (Mujeres_{35-44} + Hombres_{35-44})]$

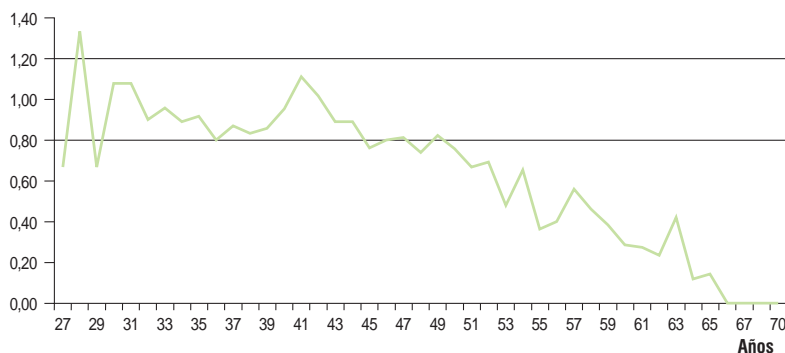
en términos relativos, en todos los grupos de edad del nivel 22 (con la excepción de los mayores de 65 años donde no tiene presencia), en los niveles del 23 al 26, a partir de los 45 años, y en los niveles 28 y 29, para las franjas de edad de 35 a 44 años y mayores de 55. En el resto de los casos la presencia masculina es mayor, de modo especialmente notable en los niveles 27 y 30 para cualquier grupo de edad.

**Cuadro 4.6. Índice de especialización de sexos por grupos de edad y nivel administrativo en los funcionarios del grupo A1**

Grupos de edad/Niveles	22	23-26	27	28-29	30
24-34	1,03	0,99		0,84	
35-44	1,14	0,93	0,96	1,01	0,75
45-54	1,20	1,01	0,83	0,90	0,83
55-64	1,57	1,00	0,54	1,05	0,32
≥ 65	0,00	1,12	0,00	1,48	0,00

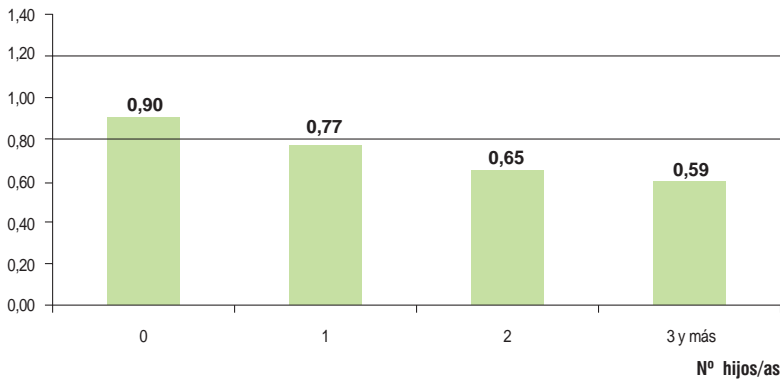
El retraso en la incorporación de la mujer al empleo público y las cargas familiares se asocian a su escasa participación en los puestos de responsabilidad que llevan incorporados los niveles administrativos superiores. Al igual que con el análisis realizado para los altos cargos, la evolución del IPRHM en los niveles del 27 al 30 del funcionariado del grupo A1 presenta una distribución por sexo relativamente equilibrada hasta la edad de cuarenta y cinco años. A partir de esta edad, el índice de representación empieza a mostrar una menor presencia de mujeres, que se reduce progresivamente conforme avanzan las edades, hasta desaparecer en los últimos tramos. Precisamente la edad promedio de la mujer en este colectivo de funcionarias es de 45 años frente a los 49 que registran los hombres.

**Gráfico 4.23** Evolución del IPRHM por edades Grupo A1 (Niveles 27-30)



El análisis de la distribución según el número de hijos del personal muestra tan sólo cierta participación equilibrada, cercana a la paridad, cuando no se tienen hijos. A partir del primero el IPRHM decrece progresivamente, reflejando un exceso de participación masculina.

Gráfico 4.24 IPRHM según número de hijos/as  
Grupo A1 (Niveles 27-30)



Para finalizar, es posible acotar los desequilibrios existentes en los niveles administrativos superiores analizando la distribución por sexo y por secciones presupuestarias consolidadas para cada uno de ellos. Así, en el nivel 27 tan sólo las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y Cultura presentan una participación mayoritaria de mujeres, aunque dentro del intervalo de equilibrio razonable. Los desequilibrios más relevantes se localizan en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Obras Públicas y Transportes, Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa, Gobernación y Educación, aunque también hay una sobrerrepresentación masculina, aunque de menor entidad, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y Salud.

Los valores del IPRHM en el nivel 28 que se encuentran fuera del intervalo de equilibrio, nuevamente con una mayor presencia de hombres, se localizan, por orden de importancia, en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Medio Ambiente, Empleo, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y en el Consejo Audiovisual. Los desequilibrios en las Consejerías de Educación e Innovación, Ciencia y Empresa se encuentran en los límites de la banda de equilibrio.



Cuadro 4.7. IPRHM por niveles (27-30) y secciones presupuestarias (Grupo A1)

Secciones/Niveles	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,91	0,84	0,96	1,00	0,89
C. Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	0,75
Economía y Hacienda	0,90	0,93	0,80	0,80	0,91
Innov., C. y Empresa	0,45	0,79	0,00	0,22	0,57
Gobernación	0,54	0,64	0,67	0,80	0,62
Just. y Ad. Pública	0,73	0,93	0,80	0,75	0,83
Obras Púb. y Trans.	0,41	0,64	2,00	1,50	0,59
Vivienda	1,00	1,00	1,20	1,20	1,06
Empleo	0,76	0,55	-	0,86	0,68
Turismo, Com. y Dep.	0,89	0,91	-	0,40	0,86
Agricultura y Pesca	0,14	0,41	0,00	0,00	0,26
Salud	0,77	0,95	-	0,38	0,81
Educación	0,60	0,70	0,00	0,00	0,62
Igualdad y B. Soc.	1,13	0,90	-	0,67	0,93
Cultura	1,07	0,88	-	0,00	0,93
Medio Ambiente	0,42	0,43	0,00	0,31	0,40
<b>Total</b>	<b>0,69</b>	<b>0,78</b>	<b>0,78</b>	<b>0,59</b>	<b>0,73</b>

El funcionariado en el nivel 29 es escasamente relevante en el conjunto de los niveles administrativos superiores, de modo que los valores del IPRHM están muy condicionados por la presencia o ausencia de pocos efectivos. Así, los valores nulos del índice en determinadas secciones derivan de la ausencia de un determinado sexo, frente a pocos efectivos del otro. Tal es el caso en la Consejería de Obras Públicas y Transportes, dónde sólo hay presencia femenina, o en las de Agricultura y Pesca y Educación, con presencia exclusivamente masculina. Otras secciones con valores nulos o reducidos del índice, por tanto con desequilibrios a favor de los hombres, se localizan en Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa y en Gobernación.

Finalmente, el nivel 30 es el que presenta mayores situaciones de desequilibrio. Por una parte, el existente a favor de un exceso de representación de la mujer en Obras Públicas y Transportes (la Consejería de Vivienda muestra un índice en los límites del intervalo razonable). Por otra, más frecuente, la participación masculina es la que se encuentra representada en exceso: con ausencia de mujeres, como en Cultura, en Educación y en Agricultura y Pesca, o con escasa participación de las mismas, como en Innovación, Ciencia y Empresa, Medio Ambiente, Salud, Turismo, Comercio y Deporte, Consejo Consultivo, Igualdad y Bienestar Social, Consejo Audiovisual y Justicia y Administración Pública.

## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS

Al objeto de avanzar en un mejor conocimiento de la estructura desagregada por sexo del personal al servicio del Sector Público Andaluz se incluye en este epígrafe un análisis de los cuadros directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas de la Junta de Andalucía contenidas en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Desde una perspectiva de género este análisis permite conocer la situación relativa de hombres y mujeres en un colectivo que ejerce amplios poderes relativos a los objetivos generales de la entidad para la que trabajan, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

El análisis que se presenta a continuación consta de tres bloques de contenido:

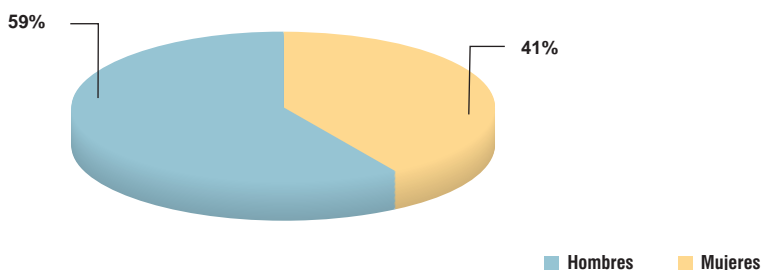
- Análisis del conjunto de cargos directivos diferenciando aquellos que ostentan la máxima responsabilidad gerente de la entidad del resto del personal directivo;
- Estudio de la presencia relativa de hombres y mujeres en cargos directivos por áreas de actividad, teniendo en cuenta la adscripción de la entidad a las respectivas consejerías;
- Presentación de los datos individualizados relativos a cada entidad.

Los datos utilizados para la elaboración del análisis son los suministrados por las entidades objeto de estudio a la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. La fecha de referencia de los datos corresponde a 1 de junio de 2008.

## Análisis general

Según se observa en el gráfico 4.25 la totalidad de personas que forman parte de los cuadros directivos de las entidades analizadas presentan una representación equilibrada entre hombres y mujeres, situándose entre los valores 40% - 60% que propone como referencia la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo tercero.

Gráfico 4.25 Equipos directivos



Estos valores globales, no obstante, compensan una situación interna de desequilibrio que hace referencia fundamentalmente al colectivo de personas que ostentan la máxima responsabilidad gerencial.

Así, tal y como presenta el gráfico 4.26 de las 25 entidades analizadas sólo cuatro de ellas tienen a una mujer al frente, lo que supone el 16% del total, cifra sustancialmente distante de la referencia del 40% antes comentada.

Gráfico 4.26 Dirección Gerente

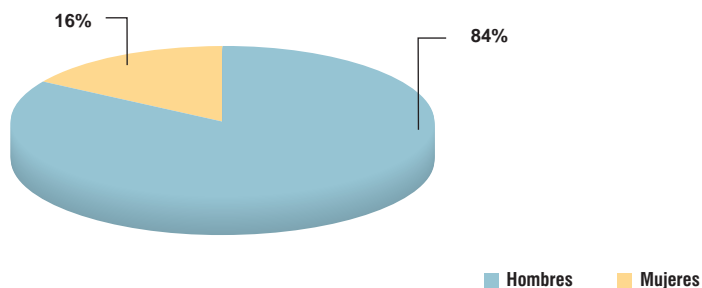
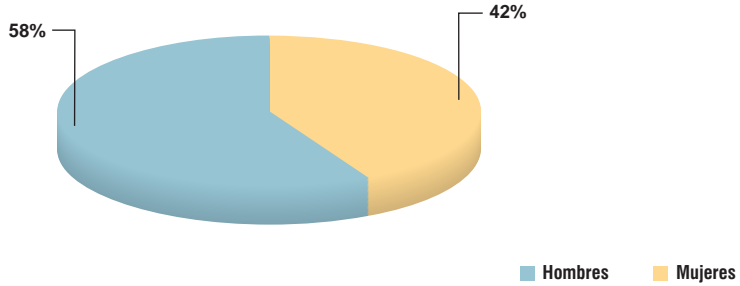


Gráfico 4.27 Resto personal directivo

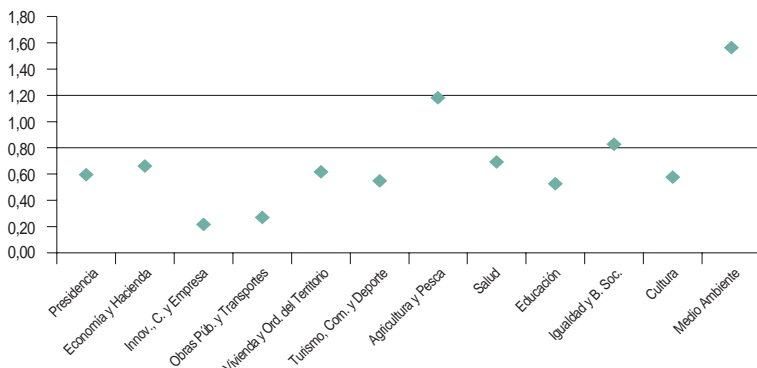


El resto de personal perteneciente a los cuadros directivos de estas entidades muestra (gráfico 4.27), en términos globales, una situación de presencia equilibrada con un IPRHM del 0,84, lo que evidencia la progresiva incorporación de la mujer en la función directiva del Sector Público Andaluz.

### Análisis por área de actividad

El análisis de las entidades por su adscripción a las respectivas Consejerías da como resultado un amplio rango del IPRHM que oscila entre el 0,22 de la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa y el 1,57 de la Consejería de Medio Ambiente.

Gráfico 4.28 IPRHM por Consejerías



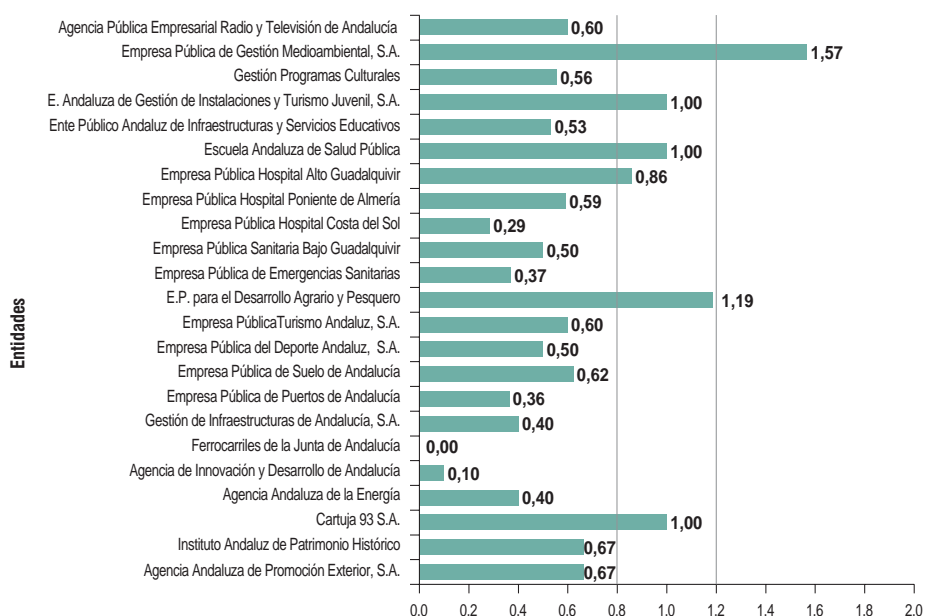
Tal y como se observa en el gráfico 4.28 la mayoría de las Consejerías presentan un IPRHM fuera de la banda de representación equilibrada, a excepción de la Consejería de Agricultura y Pesca y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social lo que evidencia estructuras directivas, en la mayoría de los casos, con presencia mayoritariamente masculina.

La Consejería de Medio Ambiente, no obstante, es la única que presenta un cuadro directivo en el que el número de directivas es muy superior al número de directivos.

### Análisis por entidades

Por último, se presentan los datos individualizados de las entidades analizadas a partir del gráfico 4.29.

Gráfico 4.29 IPRHM Equipos directivos por entidad



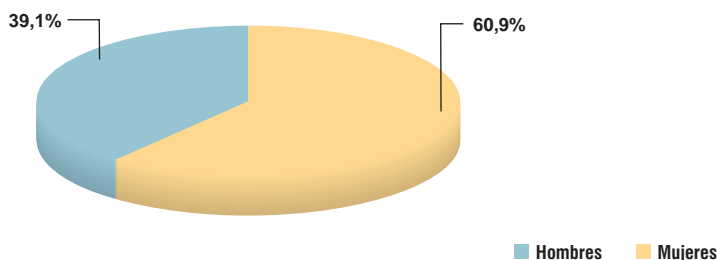
Este gráfico muestra el Índice de Presencia Relativa entre hombres y mujeres de los equipos directivos de cada entidad, excluidas Fundación Andaluza de Servicios Sociales y la Fundación Andaluza de Integración Social del Enfermo Mental debido a que sólo se contemplan su dirección-gerencia (en ambos casos ocupadas por hombres), por lo que, al tratarse de una única persona, su IPRHM es nulo.

Sólo cinco empresas de 23 presentan una situación de equilibrio, éstas son: Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., INTURJOVEN, Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., Cartuja 93, S.A. En estos últimos tres casos la presencia de hombres y mujeres es paritaria.

### 4.3. ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En este apartado se estudia la composición por sexo del personal docente perteneciente a la Consejería de Educación. A efectos de personal docente se consideran los colectivos formados por los profesores y profesoras de educación infantil y primaria, educación secundaria, bachillerato, formación profesional, educación de personas adultas, educación especial, educación compensatoria, enseñanzas de régimen especial, formación del profesorado y aquellas personas que realizan labores de inspección.

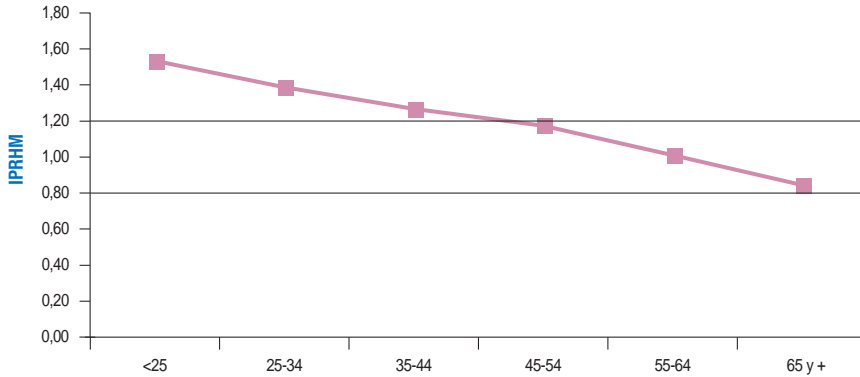
Gráfico 4.30 Distribución por sexo del personal docente



El personal docente de la Junta de Andalucía a 30 de junio de 2008 ascendía a 92.135 personas, con una presencia mayoritaria de mujeres del 60,9% del total, dando lugar a un índice de presencia relativa de 1,22, en el límite del intervalo de estructura equilibrada por sexo.

El análisis del IPRHM por grupos de edad muestra que con la incorporación de las nuevas generaciones a la función docente, la presencia femenina aumenta significativamente. No obstante, los índices de presencia relativa de los grupos de edad comprendidos entre los 35 y 54 años, al incluir este rango la mayoría del personal docente, determinan el resultado final del índice en el conjunto del personal docente, acercándolo al equilibrio.

Gráfico 4.31 IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



Los grupos de edad a partir de 45 años presentan valores del índice localizados en la banda de equilibrio, destacando la igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres de la cohorte 55-64 (1,01) y la situación en los límites superior e inferior del margen equilibrio de los grupos de edad 45-54 (1,17) y mayores de 65 (0,84).

Las situaciones de desequilibrio se producen entre los más jóvenes (hasta los 44 años), claramente sesgados a una mayor participación de la mujer, existiendo una mayor presencia femenina conforme disminuye la edad.

Cuadro 4.8. Personal docente por colectivos y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional	20.814	20.837	41.651	1,00
Educación Infantil y Primaria	27.588	10.709	38.297	1,44
Educación Especial	3.649	817	4.466	1,63
Enseñanzas del Régimen Especial	1.507	1.721	3.228	0,93
Educación de Personas Adultas	1.289	905	2.194	1,18
Educación Compensatoria	1.003	575	1.578	1,27
Formación del Profesorado	208	257	465	0,89
Inspección Educativa	48	208	256	0,38

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina



El estudio de cada uno de los colectivos del personal docente revela, en primer lugar, la igualdad plena de hombres y mujeres correspondiente a los profesores de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, con un IPRHM igual a la unidad. El personal docente perteneciente a la Formación del Profesorado y los encargados de las Enseñanzas de Régimen Especial poseen una presencia por sexos altamente equilibrada con índices 0,89 y 0,93 respectivamente. Con un índice dentro del intervalo de equilibrio aceptable, aunque en los límites se encuentran los educadores de personas adultas, con un 58,8% de mujeres y un 41,2% de hombres.

Por el contrario, el personal con funciones de inspección presenta una clara situación de sobrerrepresentación masculina (0,38), mientras que el predominio de las mujeres tiene lugar entre los profesores/as de Educación Infantil y Primaria (1,44), de Educación Especial (1,63) y de Educación Compensatoria (1,27).

A continuación se estudian los distintos colectivos del personal docente de forma individual, los equipos directivos de los colectivos más numerosos (Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y Educación de Personas Adultas) y, por último, el personal con funciones de inspección educativa.

### 4.3.1. Personal docente

En el desarrollo de este apartado se estudian de forma individual a los profesores/as de cada uno de los colectivos que conforman el personal docente. Dentro de los apartados de Educación Infantil y Primaria, y Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, por ser estos los grupos más numerosos, se estudiará también el acceso a la función docente en cada uno de los cuerpos en la última convocatoria de empleo público.

#### A. Educación Infantil y Primaria

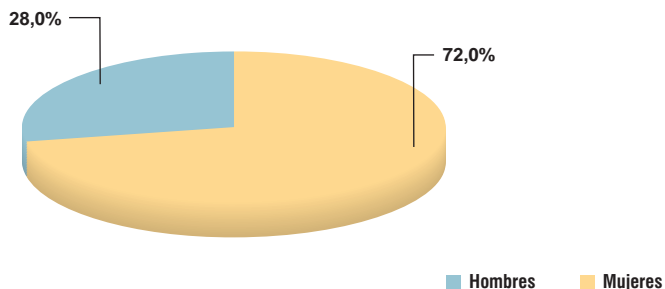
La Educación Infantil es la etapa educativa, de carácter voluntario, que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Comprende dos ciclos de tres años de edad cada uno, desde el nacimiento hasta los tres años y desde los tres hasta los seis. Su regulación aparece recogida en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 428/2008, de 29 de julio.

Por otro lado, la Educación Primaria, con carácter obligatorio y gratuito, comprende seis cursos académicos, entre los seis y los doce años de edad, divididos en tres ciclos de dos años cada uno y organizado en áreas con un carácter global e integrador. Esta etapa educativa se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en el Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre y en el Decreto 230/2007, de 31 de julio.

El personal docente de ambas etapas, que a 30 de junio de 2008 ascendía a 38.297 personas (27.588 mujeres y 10.709 hombres) y suponía el 41,6% del total del personal docente de la Junta de Andalucía, presenta un gran predominio de mujeres con un índice de 1,44.

En la distribución desagregada por sexo por cohortes de edad, se aprecia la misma estructura, con una mayor presencia femenina en todos los grupos de edad.

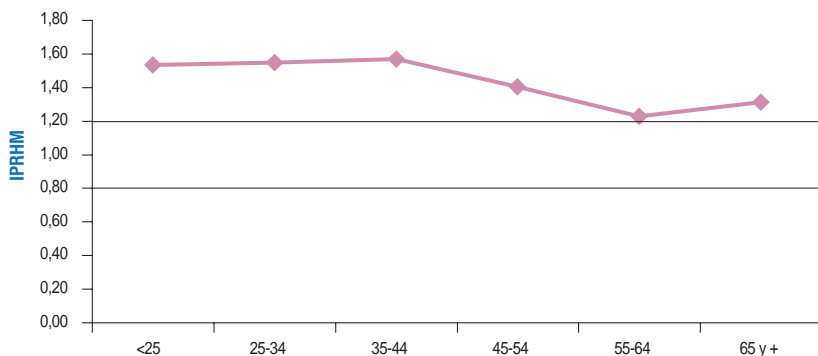
Gráfico 4.32 Personal docente perteneciente a Educación Infantil y Primaria



Los grupos de docentes más jóvenes (hasta 44 años) alcanzan una presencia más desequilibrada obteniendo el máximo índice (1,57) el grupo de edad entre 35-44. A partir de esta edad (44 años), el índice de presencia relativa va disminuyendo: conforme avanza la edad, hay un mayor número de maestros, aunque siempre predominan las mujeres en todas las cohortes.

Para ver si la estructura anterior se mantiene entre las nuevas incorporaciones se analiza, a continuación, la presencia relativa de hombres y mujeres en los resultados de la convocatoria de empleo público correspondiente a 2007 para los Cuerpos de maestros regulada por Decreto 80/2007, de 20 de marzo.

Gráfico 4.33 IPRHM del personal docente de primaria e infantil por grupos de edad



De un total de 7.005 plazas a cubrir, el 79,5% correspondieron a mujeres y un 20,5% a hombres, por lo que el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se inclina marcadamente hacia las primeras (1,59). Dado que el índice existente entre los funcionarios ya incorporados en el cuerpo es de 1,44, se puede afirmar que, tras esta convocatoria, la sobrerrepresentación femenina se acentuó dentro de este cuerpo.

El análisis por cohortes de los aprobados muestra una mayor presencia femenina en todos los grupos de edad que se acentúa a medida que ésta avanza, justamente al contrario de los índices existentes dentro del cuerpo de Educación Infantil y Primaria, donde a mayor edad, existe un mayor equilibrio entre hombres y mujeres. Así, de un total de 2.295 aprobados mayores de 45 años, solamente el 16% son hombres.

Gráfico 4.34 Aprobados/as Oposiciones 2007

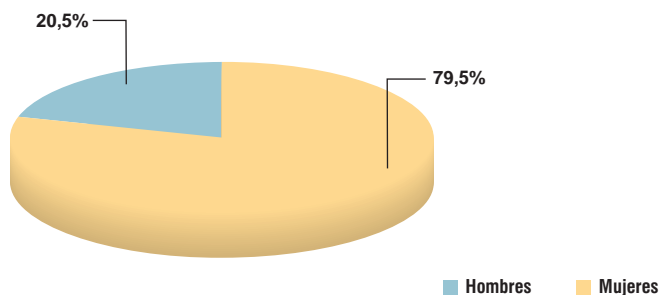
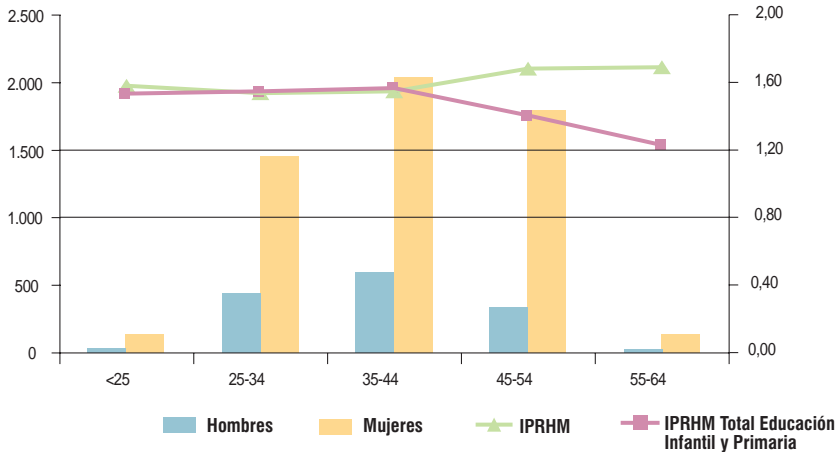
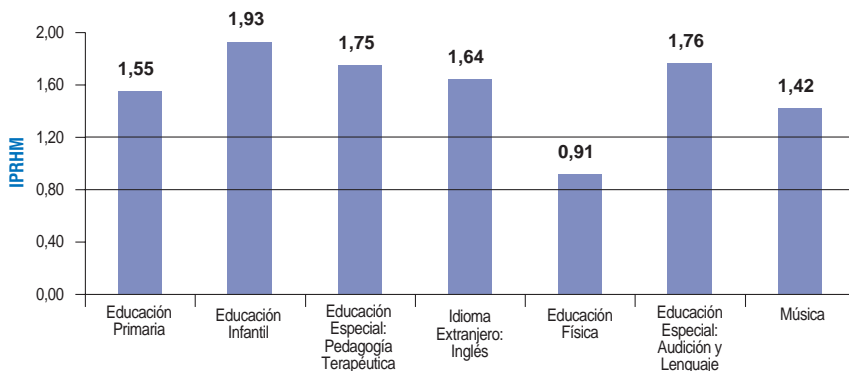


Gráfico 4.35 Aprobados/as Oposiciones 2007



Atendiendo a las especialidades de las personas que aprobaron, la mayor diferencia entre la presencia de hombres y mujeres tiene lugar en la Educación Infantil, donde el 96% son mujeres. También sensiblemente elevados son los índices de las especialidades de Audición y Lenguaje, con un 1,76, Pedagogía Terapéutica con 1,75 e Idioma Extranjero con 1,64. Por el contrario, merece destacarse que la especialidad de Educación Física es la única que cuenta con un índice equilibrado (0,91).

Gráfico 4.36 Aprobados/as Oposiciones 2007



Finalmente, si analizamos la tasa de éxito (número de seleccionados en función del número de presentados), ésta es en media 1,3 puntos porcentuales superior en las mujeres que en los hombres. Solamente hay dos especialidades en las que la tasa de éxito masculina es superior a la femenina: Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, en las restantes, las mujeres aprueban en mayor proporción que los hombres, destacando las especialidades de Educación Primaria e Inglés, donde la distancia entre ambos grupos es considerable.

Cuadro 4.9. Tasa de éxito por sexo y especialidad

	Mujeres			Hombres			Total		
	Presentadas	Seleccionadas	Tasa de éxito	Presentados	Seleccionados	Tasa de éxito	Presentados/as	Seleccionados/as	Tasa de éxito
EDUCACIÓN PRIMARIA	5.643	3.645	64,6%	1.846	1.060	57,4%	7.489	4.705	62,8%
EDUCACIÓN INFANTIL	9.104	770	8,5%	532	30	5,6%	9.636	800	8,3%
EDUCACIÓN ESPECIAL: PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA	2.994	524	17,5%	332	76	22,9%	3.326	600	18,0%
IDIOMA EXTRANJERO: INGLÉS	1.337	287	21,5%	453	63	13,9%	1.790	350	19,6%
EDUCACIÓN FÍSICA	1.490	137	9,2%	2.380	163	6,8%	3.870	300	7,8%
EDUCACIÓN ESPECIAL: AUDICIÓN Y LENGUAJE	1.028	132	12,8%	98	18	18,4%	1.126	150	13,3%
MÚSICA	984	71	7,2%	513	29	5,7%	1.497	100	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>22.580</b>	<b>5.566</b>	<b>24,7%</b>	<b>6.154</b>	<b>1.439</b>	<b>23,4%</b>	<b>28.734</b>	<b>7.005</b>	<b>24,4%</b>

## B. Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional

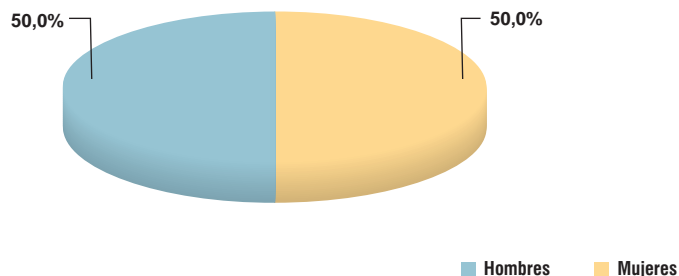
La Educación Secundaria se encuentra regulada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, el Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre y el Decreto 231/2007, de 31 de julio. Según esta legislación esta etapa educativa tiene carácter obligatorio y gratuito y constituye, junto con la Educación Primaria, la educación básica. Comprende cuatro cursos académicos, que se imparten ordinariamente entre los doce y los dieciséis años. Se organiza en diferentes materias y el último curso tiene carácter orientador, tanto para los estudios postobligatorios como para la incorporación a la vida laboral.

El Bachillerato forma parte de la educación secundaria postobligatoria y comprende dos cursos académicos. Se organiza en materias comunes, de modalidad y optativas, siendo los diferentes tipos de bachillerato: Artes, Ciencia y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales. Esta etapa educativa se regula en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 416/2008, de 22 de julio.

La Formación Profesional comprende un conjunto de ciclos formativos de grado medio y de grado superior que tienen como finalidad preparar al alumnado para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. La formación profesional en el sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales; queda regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

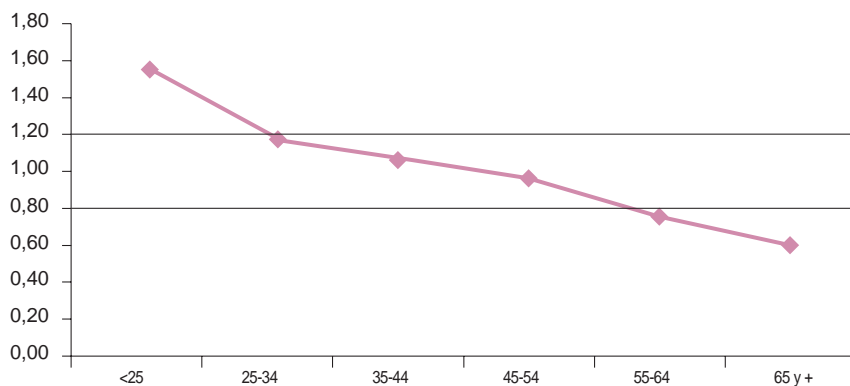
A 30 de junio de 2008, el colectivo con mayor número de docentes era el profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, con 41.651 personas, un 45,2% del total del personal docente de Andalucía. Su índice (1,00) muestra una igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres.

Gráfico 4.37 Personal docente perteneciente a Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional



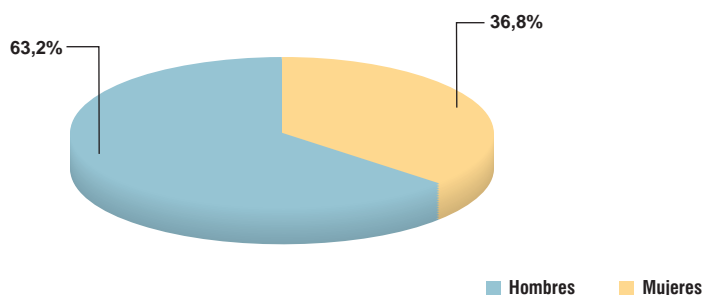
La distribución por grupos de edad muestra que, en conjunto, las mujeres docentes son más jóvenes que los hombres; existe una mayor presencia femenina en las edades más tempranas (hasta los 35 años) y una presencia mayoritaria de hombres en las edades más avanzadas (a partir de los 55 años). Destacan las situaciones cercanas al pleno equilibrio de las cohortes de edad comprendidas entre los 35 y los 54 años (1,06 del grupo 35-44 y 0,96 del grupo 45-54).

Gráfico 4.38 IPRHM del personal docente de secundaria, bachillerato y formación profesional



Mención aparte merece el personal docente con condición de catedrático por tratarse del puesto más alto en la escala del profesorado de enseñanzas no universitarias. Los catedráticos de Enseñanza Secundaria están regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Es función de los catedráticos el desempeño de la jefatura de los departamentos didácticos de los institutos de enseñanza secundaria, la dirección de los proyectos de investigación e innovación didáctica, la organización de la formación en prácticas del nuevo profesorado, la coordinación de los programas de formación continua del profesorado y la presidencia de los tribunales de acceso de los cuerpos catedráticos.

Gráfico 4.39 Distribución de docentes de secundaria con condición de catedrático/a por sexo

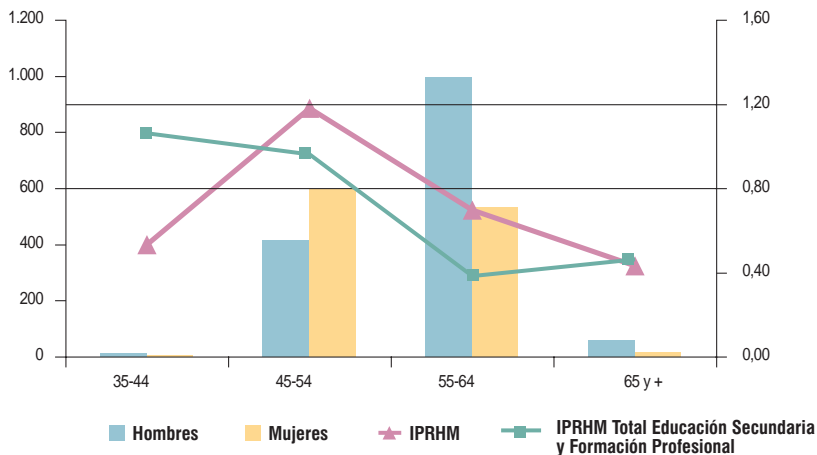


El número de docentes con condición de catedrático ascendía a 2.627 personas a 30 de junio de 2008, de los cuales el 36,8% eran mujeres, lo que indica un desequilibrio (0,74) a favor de los hombres. Este desequilibrio de los catedráticos de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional contrasta con el conjunto de este colectivo de docentes que presenta una igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres.

En la distribución de los catedráticos/as por cohortes el 96,6% del personal docente con estas funciones se concentra entre los 45 y los 64 años de edad, con dos estructuras bien diferenciadas:

- El grupo de edad entre los 45-54 años es el único que presenta una estructura equilibrada entre hombres y mujeres (1,18). Las catedráticas entre 45-54 se encuentran sobreponderadas con respecto al profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional del mismo rango de edades: mientras que en el grupo de docentes de secundaria, bachillerato y formación profesional, la mujer representa un 48,1%, en el de catedráticos/as representa un 59,0%.
- Los restantes grupos de edad muestran una sobrerrepresentación masculina. De hecho, el grupo de edad de 55 a 64 años, que es el más numeroso, presenta una distribución por sexos marcadamente desequilibrada (0,70) a favor de una mayor presencia masculina.

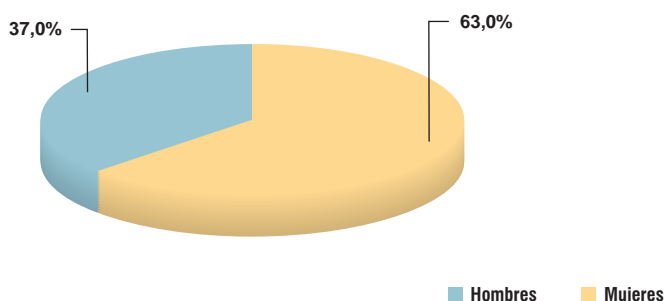
Gráfico 4.40 Distribución de docentes con condición de catedrático/a por sexo y grupo de edad





Por último, para ver si la estructura por sexo del total del personal docente de Secundaria y Formación Profesional se mantendrá o variará en el curso escolar 2008-2009 se analizan a continuación los resultados que corresponden a la oferta de empleo público del año 2008 (Decreto 49/2008, de 19 de febrero) para los cuerpos docentes de Profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional.

Gráfico 4.41 Aprobados/as Oposiciones 2008 Profesores de Enseñanza Secundaria y Formación Profesional



En este caso, de las 8.605 plazas de la oferta, el 63% correspondieron a mujeres y el 37% a hombres (porcentajes distantes a la paridad observada para el conjunto del colectivo).

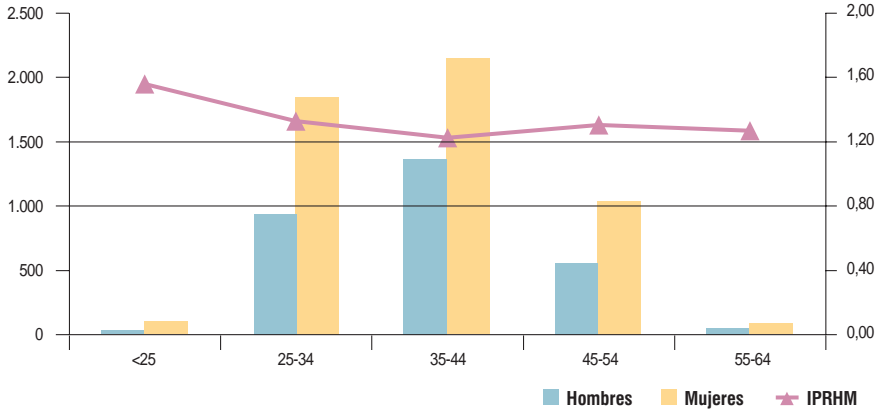
Cuadro 4.10. Aprobados/as Oposiciones 2008 Secundaria y Formación Profesional

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Profesores de Enseñanza Secundaria	5.212	2.930	8.142	1,28
Profesores Técnicos de Formación Profesional	205	258	463	0,89

Sobrerrepresentación femenina

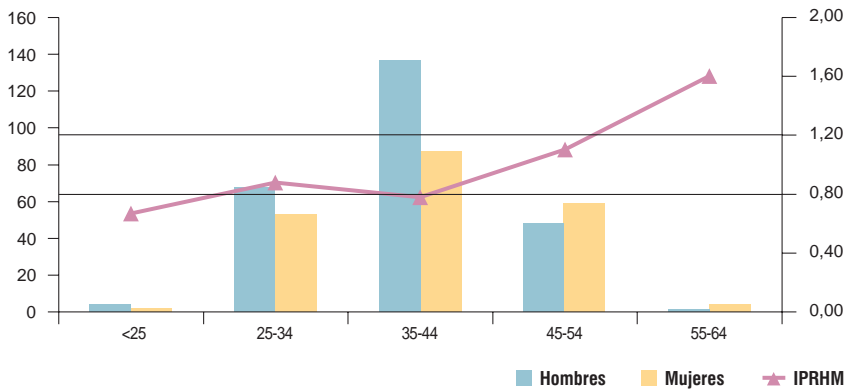
Al distinguir entre profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional se aprecian notables diferencias en la estructura por sexo. Entre los primeros, predominan las mujeres, con un índice de presencia relativa de 1,28, mientras que en la formación profesional los hombres se encuentran ligeramente por encima en número de aprobados con un valor equilibrado del índice (0,89).

Gráfico 4.42 Aprobados/as Oposiciones 2008 Secundaria



En la composición por edades de los seleccionados en Educación Secundaria, el índice de presencia relativa se inclina hacia las mujeres en todos y cada uno de los tramos analizados, dándose la diferencia relativa más amplia entre las mujeres más jóvenes (menores de 34 años).

Gráfico 4.43 Aprobados/as Oposiciones 2008 Formación Profesional



En cambio, entre los aprobados en el cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, el índice se muestra en equilibrio, aunque con un ligero predominio masculino, en los grupos de edad inferiores a los 44 años (los más numerosos). Sin embargo, a diferencia de otros casos estudiados anteriormente, se inclina hacia las mujeres en los mayores de 45 años.

Entre los profesores de Educación Secundaria, el índice de presencia relativa por especialidades muestra una sobrerrepresentación de los hombres en Tecnología, Educación Física, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica y Organización y Proyectos de Mantenimiento de Vehículos y en Sistemas Electro-técnicos y Automáticos. Esta última es la especialidad en la que el índice tiene el valor más bajo con un 0,1. Sin embargo, la presencia mayoritaria de las mujeres se pone de manifiesto en un total de 16 especialidades, que incluyen aquellas con un mayor número de plazas disponibles: Lengua y Literatura, Inglés y Matemáticas, dándose el mayor valor del índice en la especialidad de Francés con un 1,68. Solamente en ocho especialidades el índice es equilibrado, entre las que cabe destacar Geografía e Historia por ser la más numerosa con 850 plazas cubiertas.

Cuadro 4.11. Aprobados/as Secundaria por especialidad y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
FRANCÉS	336	64	400	1,68
PROCESOS SANITARIOS	16	4	20	1,60
PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA	302	78	380	1,59
INGLÉS	872	228	1.100	1,59
LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	928	272	1.200	1,55
LATÍN	27	8	35	1,54
INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA	30	10	40	1,50
ASESORÍA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL	22	8	30	1,47
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	110	40	150	1,47
HOSTELERÍA Y TURISMO	11	4	15	1,47
PROCESOS DIAGNOST. CLÍNICOS Y PROD. ORTO.	14	6	20	1,40
BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	400	200	600	1,33
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	58	32	90	1,29
DIBUJO	86	54	140	1,23
ECONOMÍA	73	47	120	1,22
MATEMÁTICAS	616	394	1.010	1,22
MÚSICA	72	48	120	1,20
ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL	18	12	30	1,20
FÍSICA Y QUÍMICA	263	187	450	1,17
GEOGRAFÍA E HISTORIA	474	376	850	1,12

Continúa

**Cuadro 4.11. Aprobados/as Secundaria por especialidad y sexo**

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACIÓN	11	9	20	1,10
FILOSOFÍA	105	92	197	1,07
PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	7	8	15	0,93
INFORMÁTICA	21	29	50	0,84
TECNOLOGÍA	211	389	600	0,70
EDUCACIÓN FÍSICA	121	279	400	0,61
ORG. Y PROYECTOS FABRICACIÓN MECÁNICA	4	16	20	0,40
ORGANIZACIÓN Y PROCESOS MANT. VEHÍCULOS	3	17	20	0,30
SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS	1	19	20	0,10

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina

Entre las especialidades de Formación Profesional, la amplitud del rango de valores del índice de presencia relativa es mayor que en Educación Secundaria, oscilando entre el 0 que toma hasta en 4 especialidades y el 1,8 que presenta la especialidad de Peluquería. Las mujeres predominan, además de en esta última, en Procesos de Gestión Administrativa, Procedimientos Sanitarios y Asistenciales y Servicios a la Comunidad. Muestran una estructura equilibrada Sistemas y Aplicaciones Informáticos y Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido, mientras que en el resto de especialidades los hombres tienen una mayor presencia relativa.

**Cuadro 4.12. Aprobados/as Formación Profesional por especialidad y sexo**

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
PELUQUERÍA	18	2	20	1,80
PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	53	17	70	1,51
PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES	30	10	40	1,50
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	43	17	60	1,43
SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICOS	29	31	60	0,97
TÉCNICAS Y PROCEDIM. DE IMAGEN Y SONIDO	9	11	20	0,90
OPERACIONES DE PRODUCCIÓN AGRARIA	5	10	15	0,67
OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN	3	7	10	0,60
PRODUCCIÓN EN ARTES GRÁFICAS	3	7	10	0,60
COCINA Y PASTELERÍA	8	20	28	0,57
INSTAL. Y MITO. DE EQUIPOS TERM. Y DE FLUIDOS	1	9	10	0,20
INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	3	32	35	0,17
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS		40	40	0,00
FABRICACIÓN E INST. DE CARPINTERÍA Y MUEBLES		15	15	0,00
MAQUENIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS		20	20	0,00
SOLDADURA		10	10	0,00

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina

Cuadro 4.13. Tasa de éxito Educación Secundaria por especialidad y sexo

	Mujeres			Hombres			Total		
	Presentadas	Seleccionadas	Tasa de éxito	Presentados	Seleccionados	Tasa de éxito	Presentados/as	Seleccionados/as	Tasa de éxito
LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	2.476	928	37,5%	726	272	37,5%	3.202	1.200	37,5%
INGLÉS	2.299	872	37,9%	607	228	37,6%	2.906	1.100	37,9%
MATEMÁTICAS	1.208	616	51,0%	883	394	44,6%	2.091	1.010	48,3%
GEOGRAFÍA E HISTORIA	1.876	474	25,3%	1.789	376	21,0%	3.665	850	23,2%
BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	1.298	400	30,8%	664	200	30,1%	1.962	600	30,6%
TECNOLOGÍA	473	211	44,6%	956	389	40,7%	1.429	600	42,0%
FÍSICA Y QUÍMICA	703	263	37,4%	472	187	39,6%	1.175	450	38,3%
FRANCÉS	677	336	49,6%	148	64	43,2%	825	400	48,5%
EDUCACIÓN FÍSICA	374	121	32,4%	1.005	279	27,8%	1.379	400	29,0%
PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA	1.745	302	17,3%	355	78	22,0%	2.100	380	18,1%
FILOSOFÍA	384	105	27,3%	448	92	20,5%	832	197	23,7%
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	598	110	18,4%	283	40	14,1%	881	150	17,0%
DIBUJO	452	86	19,0%	308	54	17,5%	760	140	18,4%
MÚSICA	265	72	27,2%	217	48	22,1%	482	120	24,9%
ECONOMÍA	252	73	29,0%	192	47	24,5%	444	120	27,0%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	195	58	29,7%	151	32	21,2%	346	90	26,0%
INFORMÁTICA	146	21	14,4%	229	29	12,7%	375	50	13,3%
INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA	131	30	22,9%	50	10	20,0%	181	40	22,1%
LATÍN	95	27	28,4%	50	8	16,0%	145	35	24,1%
ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL	50	18	36,0%	26	12	46,2%	76	30	39,5%
ASESORÍA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL	54	22	40,7%	13	8	61,5%	67	30	44,8%
CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACIÓN	38	11	28,9%	45	9	20,0%	83	20	24,1%
ORGANIZACIÓN Y PROCESOS MANT. VEHÍCULOS	9	3	33,3%	44	17	38,6%	53	20	37,7%
ORG. Y PROYECTOS FABRICACIÓN MECÁNICA	22	4	18,2%	35	16	45,7%	57	20	35,1%
PROCESOS DIAGNOST. CLÍNICOS Y PROD. ORTO.	70	14	20,0%	20	6	30,0%	90	20	22,2%
PROCESOS SANITARIOS	69	16	23,2%	19	4	21,1%	88	20	22,7%
SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS	8	1	12,5%	58	19	32,8%	66	20	30,3%
HOSTELERÍA Y TURISMO	188	11	5,9%	43	4	9,3%	231	15	6,5%
PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	43	7	16,3%	25	8	32,0%	68	15	22,1%
<b>TOTAL</b>	<b>16.198</b>	<b>5.212</b>	<b>32,2%</b>	<b>9.861</b>	<b>2.930</b>	<b>29,7%</b>	<b>26.059</b>	<b>8.142</b>	<b>31,2%</b>

En Educación Secundaria, en general, las mujeres tienen una tasa de éxito mayor que los hombres: 32,2% frente a 29,7%. Sin embargo, existen abultadas diferencias según las especialidades. Así, en la especialidad de Latín se produce la mayor diferencia en la tasa de aprobados a favor de las mujeres (12,4 puntos porcentuales), mientras que a favor de los hombres, en un total de 6 especialidades las diferencias superan los 10 puntos porcentuales, tales como Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica, Asesoría y Procesos de Imagen Personal o Sistemas Electrotécnicos y Automáticos, donde incluso, se superan los 20 puntos de distancia entre hombres y mujeres.

**Cuadro 4.14. Tasa de éxito Acceso Profesores/as Técnicos de Formación Profesional por especialidad y sexo**

	Mujeres			Hombres			Total		
	Presentadas	Seleccionadas	Tasa de éxito	Presentados	Seleccionados	Tasa de éxito	Presentados/as	Seleccionados/as	Tasa de éxito
PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	137	53	38,7%	54	17	31,5%	191	70	36,6%
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	308	43	14,0%	73	17	23,3%	381	60	15,7%
SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICOS	101	29	28,7%	183	31	16,9%	284	60	21,1%
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	1	0	0,0%	183	40	21,9%	184	40	21,7%
PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES	203	30	14,8%	60	10	16,7%	263	40	15,2%
INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	6	3	50,0%	75	32	42,7%	81	35	43,2%
COCINA Y PASTELERÍA	60	8	13,3%	117	20	17,1%	177	28	15,8%
MAQUENIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS	2	0	0,0%	59	20	33,9%	61	20	32,8%
TÉCNICAS Y PROCEDIM. DE IMAGEN Y SONIDO	27	9	33,3%	39	11	28,2%	66	20	30,3%
PELUQUERÍA	112	18	16,1%	9	2	22,2%	121	20	16,5%
FABRICACIÓN E INST. DE CARPINTERÍA Y MUEBLES	3	0	0,0%	46	15	32,6%	49	15	30,6%
OPERACIONES DE PRODUCCIÓN AGRARIA	25	5	20,0%	48	10	20,8%	73	15	20,5%
INSTAL. Y MITO. DE EQUIPOS TERM. Y DE FLUIDOS	5	1	20,0%	27	9	33,3%	32	10	31,3%
OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN	16	3	18,8%	26	7	26,9%	42	10	23,8%
PRODUCCIÓN EN ARTES GRÁFICAS	9	3	33,3%	18	7	38,9%	27	10	37,0%
SOLDADURA	1	0	0,0%	33	10	30,3%	34	10	29,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1.016</b>	<b>205</b>	<b>20,2%</b>	<b>1.050</b>	<b>258</b>	<b>24,6%</b>	<b>2.066</b>	<b>463</b>	<b>22,4%</b>

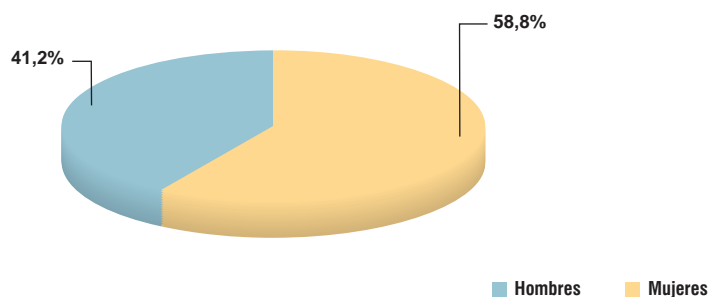
En el ámbito de la Formación Profesional, la tasa de éxito es 4,4 puntos más elevada en el caso de los hombres, con algunas especialidades donde no existe presencia femenina. Las mujeres únicamente tienen mayor tasa de éxito en cuatro especialidades: Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido, Procesos de Gestión Administrativa, Instalaciones Electrotécnicas y Sistemas y Aplicaciones Informáticos.

### C. Educación de personas adultas

La Educación de Personas Adultas se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal o profesional. La Administración de la Junta de Andalucía promueve una oferta de enseñanzas flexibles que incluye: formación básica, preparación para la obtención de titulaciones oficiales, fomento de la cultura y lengua española para inmigrantes, formación en tecnologías de la información y la comunicación, en lenguas extranjeras, en medio ambiente y en hábitos de vida saludables.

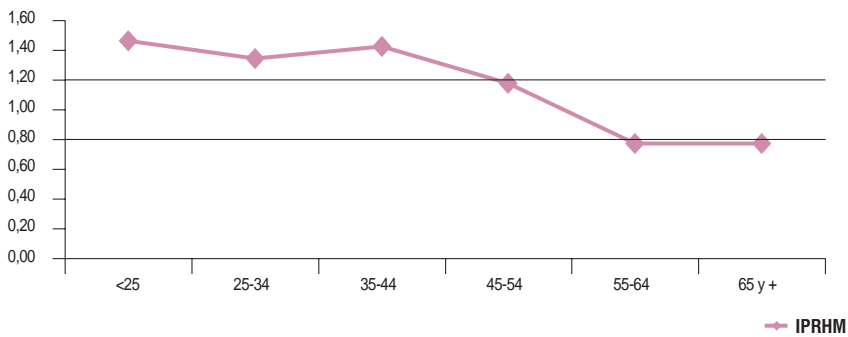
A 30 de junio de 2008, el profesorado de la Educación Permanente de Personas Adultas ascendía a 2.194 docentes; con un 58,8% de mujeres, se encuentra en los límites del intervalo de equilibrio aceptable.

Gráfico 4.44 Personal docente de educación para adultos



La distribución por edades revela una mayor presencia femenina en las edades más tempranas: hasta los 44 años presenta un desequilibrio a favor de la presencia femenina, el rango entre los 45 y los 54 años, con la mayor concentración de docentes (un 54,2% del total), se haya dentro de los márgenes de equilibrio aceptables (1,18), y a partir de los 55 años muestra un desequilibrio sesgado a un mayor número de hombres.

Gráfico 4.45 IPRHM del personal docente de educación para adultos



#### D. Educación especial

La regulación de la Educación Especial aparece recogida en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en la Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación. Se considera alumnado de Educación Especial a aquéllos con necesidades específicas de apoyo educativo debido a que poseen diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial.

El personal docente responsable de la Educación Especial, a fecha de 30 de junio de 2008, ascendía a 4.466 personas, de los cuales 3.649 eran mujeres y, sólo, 817 eran hombres, lo que genera un IPRHM (1,63) fuera del intervalo de equilibrio, mostrando una representación mayoritaria de mujeres.

La distribución por edades revela que todos los grupos de edad muestran el mismo desequilibrio sesgado hacia una mayor presencia femenina. Esta presencia femenina va disminuyendo conforme se avanza en la edad.



Gráfico 4.46 Personal Docente de Educación Especial

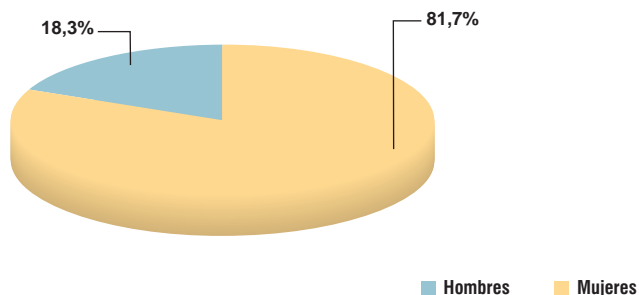
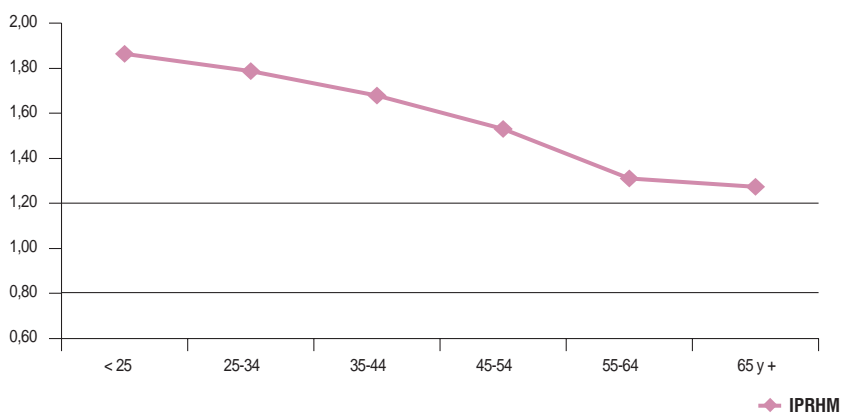


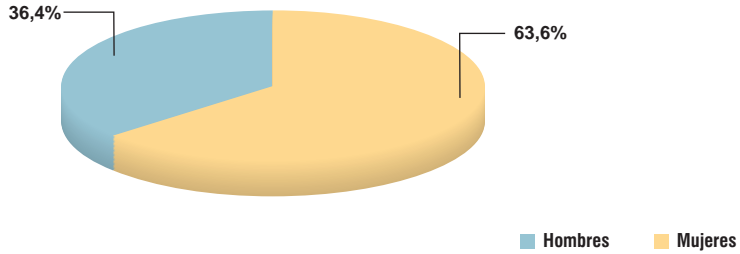
Gráfico 4.47 IPRHM del personal docente de educación especial



## E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria va dirigida a aquellos colectivos de niños y niñas en situación de riesgo por pertenecer a minorías étnicas o culturales, a familias económicamente desfavorecidas, a familias, que por trabajo de los padres, se desplazan de sus lugares de origen o por motivos de otra índole. El objetivo es potenciar en los centros educativos el valor de la interculturalidad y el desarrollo de actitudes de respeto y comunicación. La Educación Compensatoria se regula en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en la Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación.

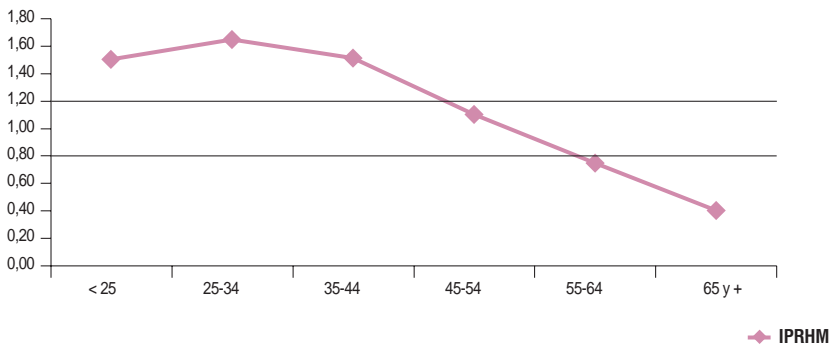
Gráfico 4.48 Personal Docente de Educación Compensatoria



A 30 de junio de 2008, 1.578 docentes se encargaban de la Educación Compensatoria, de los cuales el 63,6% son mujeres, dando como resultado un IPRHM igual a 1,27, fuera de los límites de la banda de presencia equilibrada.

La distribución por edades muestra que en las generaciones más jóvenes la participación femenina es mayor. Hasta los 54 años la presencia femenina supera a la masculina; a partir de esta edad ocurre lo contrario. El único grupo de edad cercano a la plena igualdad de hombres y mujeres es el comprendido entre los 45 y los 54 años, con un IPRHM de 1,10.

Gráfico 4.49 IPRHM del personal docente de educación compensatoria

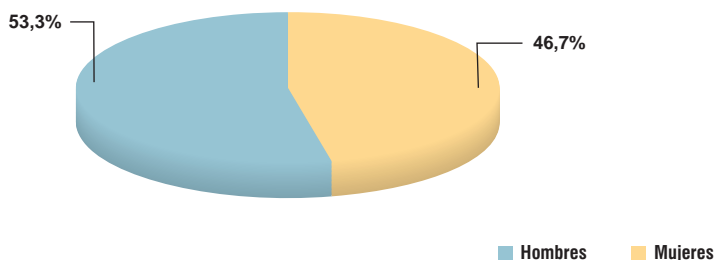


## F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se encuentran reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía; tienen tal consideración las enseñanzas de idiomas, las enseñanzas artísticas y las deportivas. Las enseñanzas artísticas incluyen las enseñanzas elementales de música y de danza, las enseñanzas artísticas profesionales y las enseñanzas artísticas superiores. Por otro lado, las enseñanzas de idiomas tienen por objeto capacitar al alumnado para el uso adecuado de los diferentes idiomas, fuera de las etapas ordinarias del sistema educativo, y se organizan en los niveles básico, intermedio y avanzado. Y por último, las enseñanzas deportivas tienen como finalidad preparar al alumnado para la actividad profesional en relación con una modalidad o especialidad deportiva, así como facilitar su adaptación a la evolución del mundo laboral y deportivo y a la ciudadanía activa.

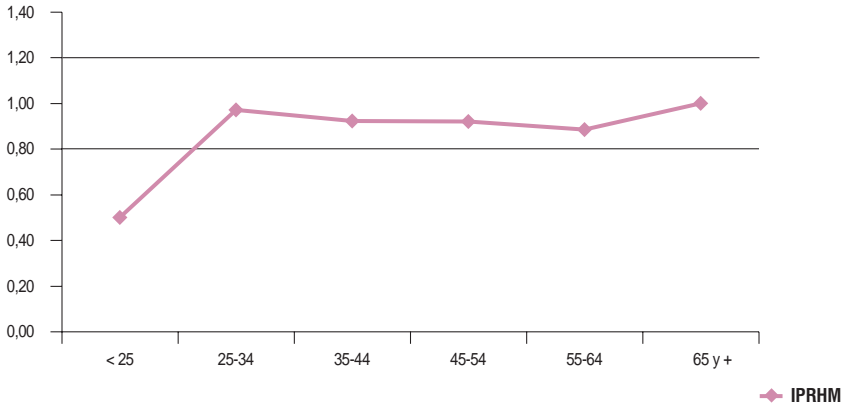
El personal docente perteneciente a las Enseñanzas de Régimen Especial era de 3.228 personas, a 30 de junio de 2008; de los cuales el 46,7% eran mujeres y el 53,3% hombres, dando lugar a una presencia por sexos altamente equilibrada (0,93).

Gráfico 4.50 Personal Docente de Enseñanzas de Régimen Especial



La distribución por grupos de edad muestra que a partir de los 25 años todos los grupos presentan índices dentro de la banda de equilibrio aceptable, siempre con una representación masculina mayoritaria. Sólo el grupo de edad menores de 25 presenta un desequilibrio (con un índice de 0,50), pero es poco representativo ya que supone el 0,25% del conjunto de docentes de Enseñanzas de Régimen Especial.

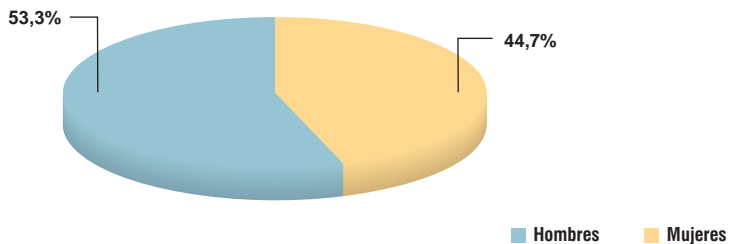
Gráfico 4.51 IPRHM del personal docente de enseñanzas de régimen especial por grupo de edad



## G. Formación del Profesorado

La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. Realizada a través de una oferta de actividades formativas diversificadas, mediante formación en centros o la autoformación, persigue el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento. Se promueve a través del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, una red de centros del profesorado con autonomía pedagógica. Se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 110/2003, de 22 de abril, que regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente.

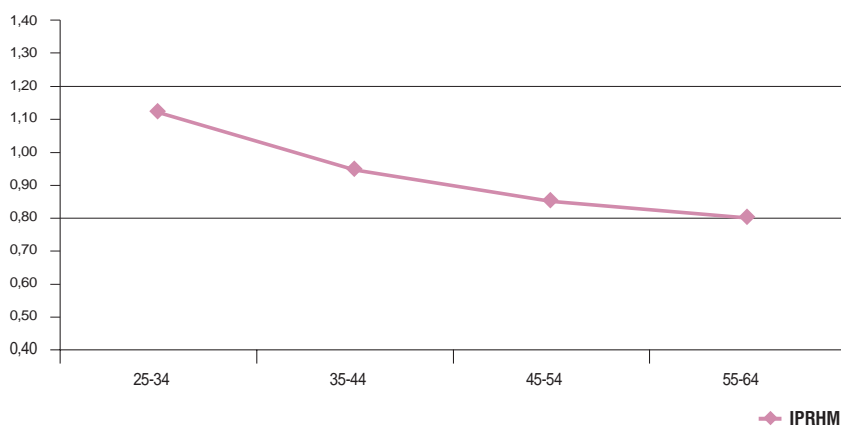
Gráfico 4.52 Formación del Profesorado



El total del personal docente encargado de la Formación Permanente del Profesorado era de 465 personas (datos a 30 de junio de 2008). La presencia de la mujer en este colectivo de docentes alcanza el 44,7% del total, con IPRHM, de 0,89, dentro de la banda de presencia equilibrada.

Al analizar la estructura del personal docente de Formación del Profesorado por grupos de edad, se descarta la cohorte de mayores de 65 años, debido a que al estar compuesta por una única persona puede llevar a ratios erróneas. Todos los rangos de edad presentan una distribución por sexo equilibrada, aumentando la proporción de hombres respecto a las mujeres conforme se avanza en la edad, como se puede apreciar en la gráfica descendente.

Gráfico 4.53 IPRHM del personal docente de formación del profesorado



#### 4.3.2. EQUIPOS DIRECTIVOS

En este apartado se analiza la estructura por sexo de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y de Educación de Personas Adultas estudiando en cada caso los grupos de edad, los distintos cargos directivos y los tipos de centros.

Las competencias, la selección, el nombramiento, el reconocimiento y el cese de los equipos directivos de los centros educativos se regulan en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

El equipo directivo de los centros públicos es el órgano ejecutivo de gobierno de dichos centros y está compuesto por el director/a, el jefe/a de estudios, el secretario/a y, en su caso, el vicedirector/a.

La selección del director la realiza la comunidad educativa y la Administración Educativa, a través de concursos de méritos entre profesores funcionarios de carrera, con al menos cinco años de antigüedad, que impartan alguna de las enseñanzas encomendadas en el centro. Los restantes miembros del equipo directivo son nombrados y cesados por la Administración Educativa a propuesta del director/a del centro, previa comunicación al Claustro de Profesorado y al Consejo Escolar del mismo; esta propuesta se realiza de forma que permita la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

El director/a representa a la Administración Educativa en el centro, ostenta la representación del mismo, es el responsable de la organización y funcionamiento de todos los procesos que se lleven a cabo en éste y ejerce la jefatura del personal que presta servicio en el centro y la dirección pedagógica. Además, es responsable de que el equipo directivo, establezca el horario que corresponde a cada área, materia, módulo o ámbito y de cualquier otra actividad.

#### A. Centros de Educación Infantil y Primaria

La estructura de los cargos unipersonales de gobierno de los Centros de Educación Infantil y Primaria se regulan en el Decreto 201/1997, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y los Colegios de Educación Primaria.

Según dicha normativa, los Centros de Educación Infantil y Primaria con seis o más unidades y que ofertan todos los cursos, tienen Director, Secretario y Jefe de Estudios. Aquellos con menos unidades tienen solo un Director que asume las funciones del Jefe de Estudios y del Secretario. Si no imparten la educación primaria completa se tiene en cuenta:

- Centros con nueve o más unidades: Director, Secretario y Jefe de Estudios.
- Centros con un número de unidades entre seis y ocho: Director (asumiendo también las funciones del Jefe de Estudios) y Secretario.
- Centros con cinco o menos unidades: Director que asume todas las funciones.

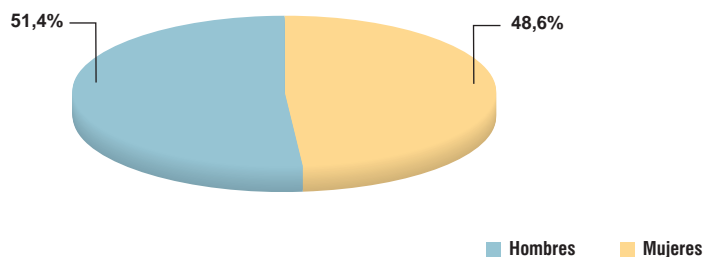
Por otro lado, las Escuelas de Educación Infantil con tres o más unidades tienen un Coordinador de Ciclo. Los Colegios de Educación Primaria con seis o más unidades y que ofertan todos los cursos tienen un coordinador por cada ciclo; mientras que en aquéllos con menos de seis unidades todo el profesorado constituye un solo Equipo con un único Coordinador.

Todos estos centros educativos se clasifican según el número de unidades, del siguiente modo:

- Tipo A, de veinticuatro o más unidades.
- Tipo B, de dieciséis a veintitrés unidades.
- Tipo C, de ocho a quince unidades.
- Tipo D1, de seis a siete unidades.
- Tipo D2, de tres a cinco unidades.
- Tipo E, con menos de tres unidades.

Del total de 5.864 personas que integran el personal directivo de los Centros de Educación Infantil y Primaria, el 51,4% son hombres y el 48,6% mujeres. El equilibrio existente ha de ser matizado si tenemos en cuenta que los docentes de los centros entre los que se selecciona el equipo directivo son mayoritariamente mujeres (el índice de presencia relativa en el total del colectivo es de 1,44); así, mientras que los hombres sólo representan el 28% del personal docente de educación infantil y primaria, son el 51,4% del personal directivo.

Gráfico 4.54 Equipo directivo de los centros de educación infantil y primaria



Al estudiar los equipos directivos por cargo, la tendencia es especialmente marcada entre los directores/as, donde el índice de presencia relativa toma un valor de 0,74; es decir, aunque las mujeres son el 72% del personal docente de Infantil y Primaria, representan únicamente el 37,1% de los directores.

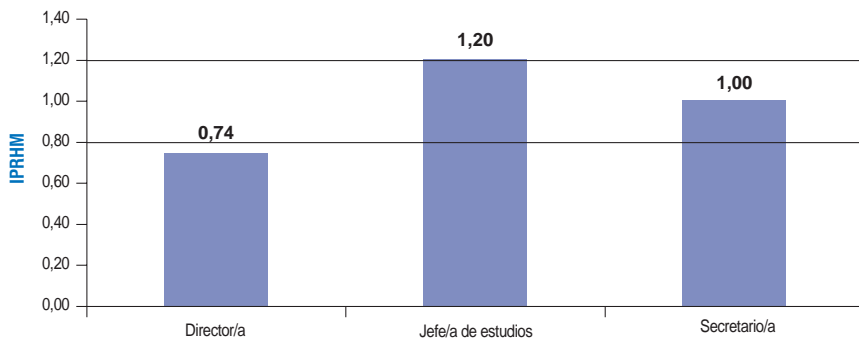
**Cuadro 4.15. Equipos directivos de los centros de educación infantil y primaria**

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Director/a	779	1318	2.097	0,74
Jefe/a de estudios	1.104	732	1.836	1,20
Secretario/a	969	962	1.931	1,00

Sobrerrepresentación masculina

Gráfico 4.55

IPRHM del personal de los equipos directivos de los centros de educación infantil y primaria



A partir del análisis por grupos de edad puede observarse cómo las mujeres más jóvenes tienen una mayor representación en los equipos directivos, superando, incluso a los hombres en las cohortes inferiores a 44 años. No obstante, el mayor número de los integrantes de los equipos directivos se encuentra en los grupos de edad por encima de 45 años, donde los hombres mantienen una ligera sobrerrepresentación, de ahí el valor final del índice.

En un análisis particular del personal directivo con edades comprendidas entre los 25 y 34 años, cohorte en la que las mujeres están representadas en mayor medida que los hombres, el mayor valor del índice se alcanza entre los jefes de estudios (con un índice de 1,31), donde la presencia femenina dobla a la masculina, mientras que entre los directores existe en la práctica equilibrio (1,18).



Gráfico 4.56 Distribución equipos directivos centros educación infantil y primaria por sexo y grupos de edad

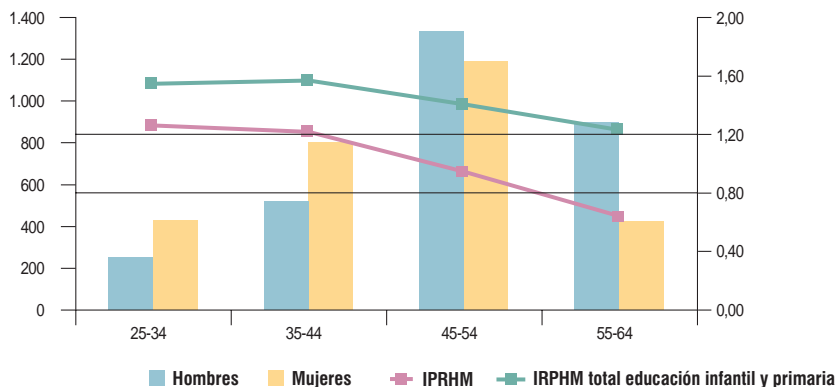
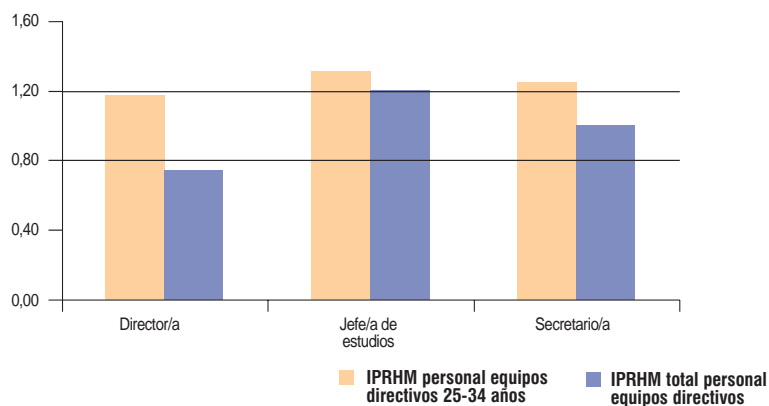


Gráfico 4.57 Distribución del personal de los equipos directivos del rango de edad 25-34



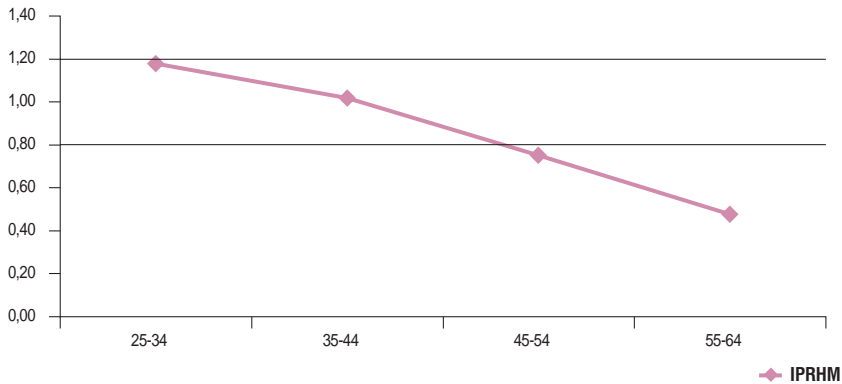
La tendencia general que muestra una mayor presencia femenina en los cargos ocupados por las personas más jóvenes se advierte en los tres tipos de cargos de los equipos directivos, si bien, con menor intensidad entre los directores. Entre las personas con más de 45 años, los hombres son más numerosos, en particular, en el cargo de director, donde el índice alcanza un valor del 0,48.

Cuadro 4.16. IPRHM equipos directivos centros de educación infantil y primaria

	Director	Jefe/a de estudios	Secretario/a
25-34	1,18	1,31	1,25
35-44	1,02	1,34	1,25
45-54	0,75	1,18	0,95
55-64	0,48	0,96	0,64

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina

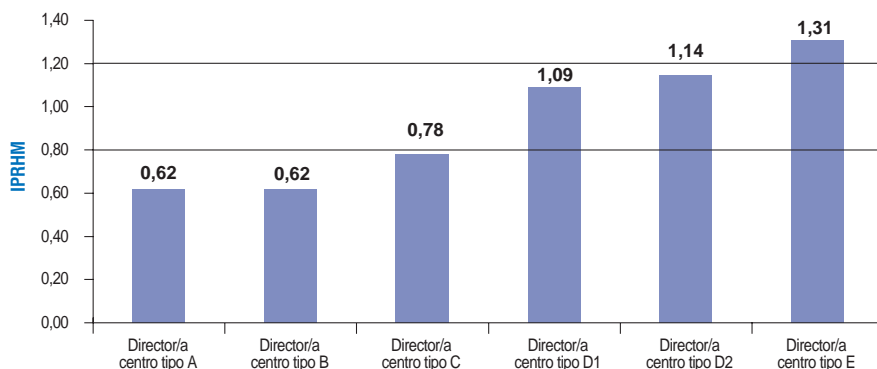
Gráfico 4.58 IPRHM de los directores/as de los centros de infantil y primaria por cohortes de edad



Si se atiende a la clasificación de los centros en función del número de unidades que poseen (siendo los de tipo A los de mayor número de unidades y los de tipo E los de menor), las mujeres directoras están sobrerrepresentadas en los de menor tamaño y complejidad organizativa, donde el índice de presencia relativa supera la unidad, en particular, en los de tipo E. Sin embargo, en los centros con mayor número de unidades (tipos A, B y C), que son, además, los más numerosos se observa una mayor presencia masculina en los dos primeros (ambos con un índice de 0,62).

Si se matiza el análisis anterior con los datos por edades, las mujeres jóvenes compensan parcialmente el índice general, ostentando una sobrerrepresentación en los centros de tipo A y C, aunque esto también se produce en los centros de tipos D2 y E. Los hombres mayores de 55 años, por su parte, son los más representados entre los directores de todos los tipos de centros.

Gráfico 4.59 IPRHM de los directores/as por tipo de centro



Cuadro 4.17. IPRHM directores/as según tipo de centro y grupo de edad

	25-34	35-44	45-54	55-64
Director/a centro tipo A	1,50	0,95	0,74	0,32
Director/a centro tipo B	0,73	0,78	0,66	0,45
Director/a centro tipo C	1,30	1,07	0,75	0,53
Director/a centro tipo D1	1,00	1,08	1,32	0,59
Director/a centro tipo D2	1,26	1,50	1,00	0,75
Director/a centro tipo D3	1,37	1,47	1,33	0,40

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

## B. Centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional

El Decreto 200/1997, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, regula la composición del Equipo Directivo de dichos centros.

Según dicho reglamento, todos los Institutos de Educación Secundaria cuentan con un Director, un Jefe de Estudios y un Secretario; además:

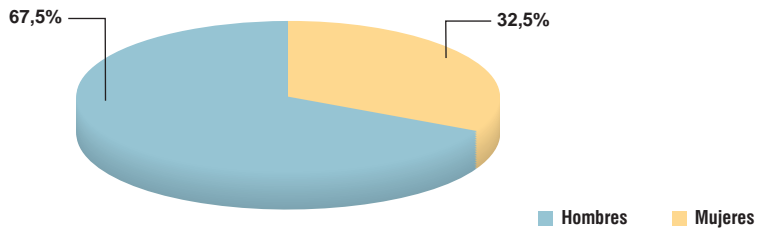
- Si poseen 20 o más unidades, tienen un Jefe de Estudios adjunto.
- Si tienen entre 30 y 39 unidades e imparten Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, cuentan con dos Jefes de Estudios adjuntos.
- Si tienen al menos 40 unidades e imparten todas estas etapas educativas, cuentan con tres Jefes de Estudios adjuntos.

Estos centros educativos se clasifican según el número de unidades:

- Tipo A, de treinta y tres o más unidades.
- Tipo B, de veinte a treinta y dos unidades.
- Tipo C1, de dieciséis a diecinueve unidades.
- Tipo C2, con menos de dieciséis unidades.

El personal directivo de los Centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional estaba constituido a 30 de junio de 2008 por 3.733 personas, de las cuales, el 67,5% eran hombres. Si se tiene en cuenta que la composición por sexos entre el personal docente es equilibrada (1,00), puede decirse que existe una sobrerrepresentación masculina en los cuadros directivos.

Gráfico 4.60 Equipo directivo de los centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional



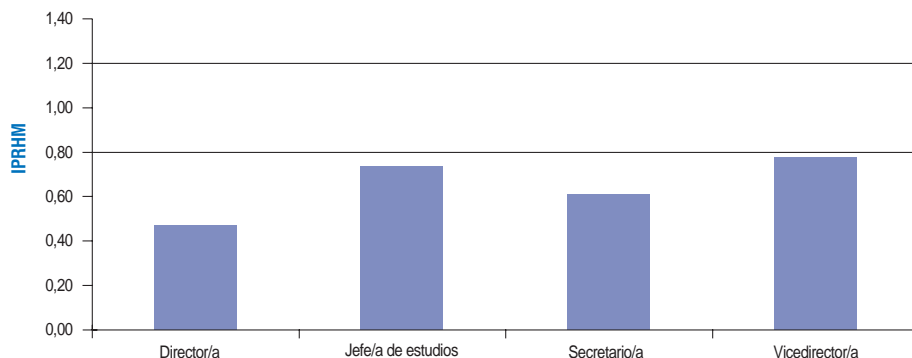
Cuadro 4.18. Equipos directivos centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Director/a	200	655	855	0,47
Jefe/a de estudios	574	982	1.556	0,74
Secretario/a	260	597	857	0,61
Vicedirector/a	180	285	465	0,77

Sobrerrepresentación masculina

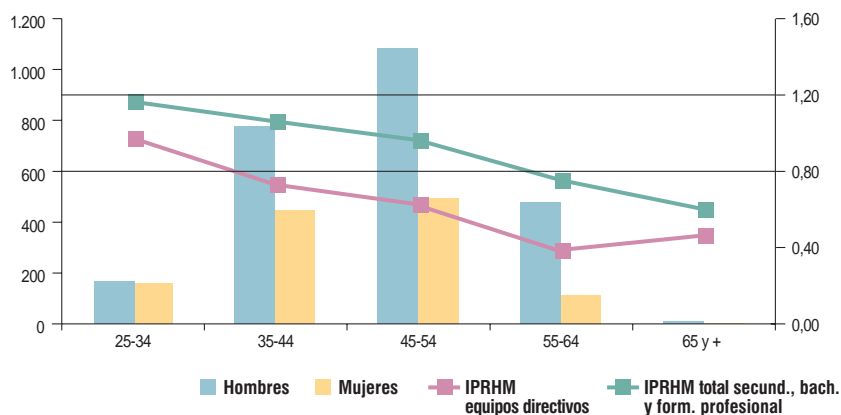
En función de los cargos concretos, el análisis no difiere de forma relevante, constatándose unos valores del índice de presencia relativa inferiores al valor de 0,8 en todos ellos, alcanzándose el valor más bajo en el cargo de director/a, con un 0,47, es decir, es en este cargo donde existe un mayor nivel de presencia masculina.

Gráfico 4.61 IPRHM del personal perteneciente a los equipos directivos de los centros por cargo



Al igual que en casos anteriores, entre las personas más jóvenes se incrementa la tendencia de las mujeres a ocupar cargos directivos, elevándose el índice de presencia relativa hasta el equilibrio en el caso de los docentes con menos de 34 años. A medida que se avanza en edad, las mujeres pierden participación en el personal de dirección, de forma que en el resto de tramos de edad el índice muestra una sobrerrepresentación masculina que alcanza su valor más alto entre los mayores de 55 años.

Gráfico 4.62 Distribución equipos directivos centros educación secundaria, bachillerato y formación profesional por sexo y grupos de edad



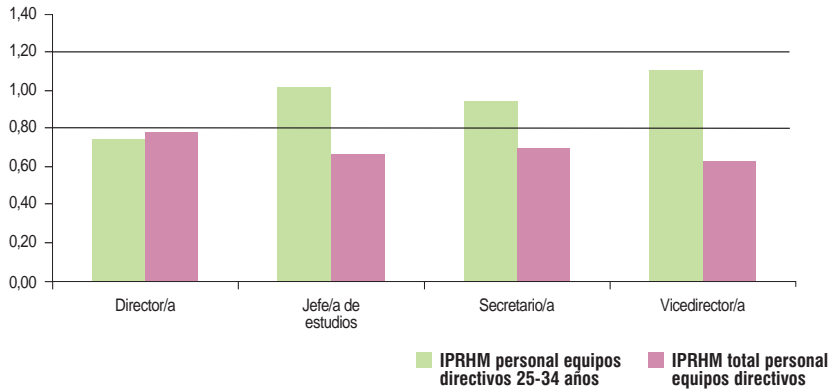
**Cuadro 4.19.** IPRHM equipos directivos centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional

	Director/a	Jefe/a de estudios	Secretario/a	Vicedirector/a
25-34	0,74	1,01	0,94	1,10
35-44	0,59	0,75	0,71	0,85
45-54	0,45	0,71	0,56	0,82
55-64	0,34	0,49	0,28	0,47

Sobrerrepresentación masculina

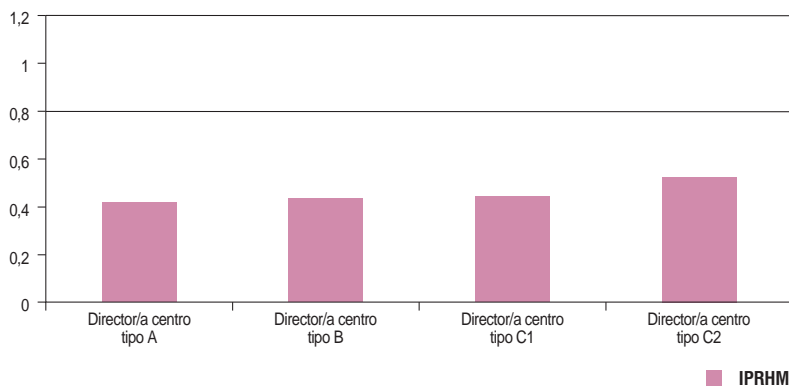
Centrando el análisis en el tramo de edad más joven, donde existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, es posible observar que este equilibrio se mantiene en los cargos de jefe de estudios, secretario y vicedirector. Si embargo, se advierte una menor presencia relativa de las mujeres en el cargo de director, donde el valor del índice (0,74) se encuentra por debajo del 0,8.

**Gráfico 4.63** Distribución del personal de los equipos directivos del rango de edad 25-34 años



En función de la clasificación de los centros por unidades vista anteriormente (tipo A los de mayor número de unidades y tipo C2 los de menor dimensión) los directores tienen, como ya se ha comentado, mayor presencia relativa, si bien, ésta se acentúa en los centros de tipo A, de forma que la presencia femenina, todavía lejos del equilibrio, es más representativa en los centros de tipo C2, los de menor complejidad.

Gráfico 4.64 IPRHM de los directores/as por tipo de centro



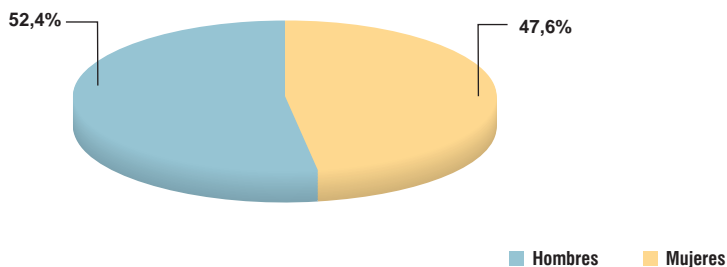
### C. Centros de Educación de Personas Adultas

La estructura de los cargos unipersonales de gobierno de Educación de Personas Adultas viene regulada en el Decreto 88/1991, de 23 de abril, sobre órganos de gobierno de los centros para la educación de adultos.

Según dicha normativa, los centros de Educación de Adultos se clasifican en base al número de unidades:

- Tipo I, de más de diez unidades.
- Tipo II, de cinco a diez unidades.
- Tipo III, de una a cuatro unidades.

Gráfico 4.65 Equipo directivo de los centros de educación de personas adultas



Al analizar la composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas, se observa que ésta es prácticamente equilibrada. El valor del índice de presencia relativa entre el personal directivo es del 0,95, ligeramente inferior al del conjunto de docentes de este tipo de enseñanza, que es de 1,18, lo que pondría de manifiesto una leve sobrerrepresentación masculina en el caso de los equipos de dirección.

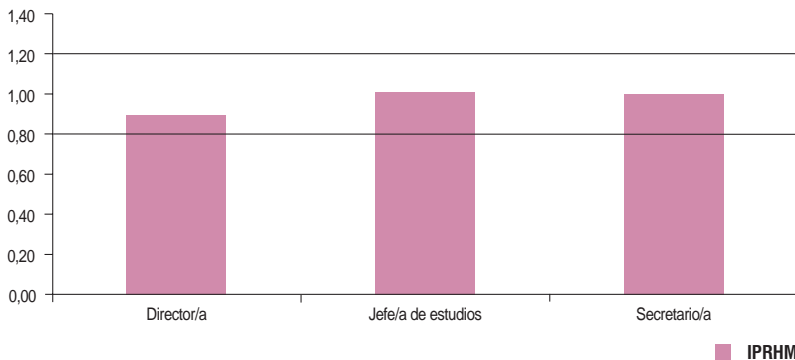
Por cargos, se reproduce en este tipo de centros la misma situación que se ha venido observando hasta el momento. Los índices alcanzan su máximo valor en los cargos de jefe de estudios y secretario y caen entre los directores donde los hombres tienen todavía una mayor presencia relativa, si bien, en este caso, dentro de la banda de equilibrio.

**Cuadro 4.20.** Equipos directivos centros de educación de personas adultas

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Director/a	63	78	141	0,89
Jefe/a de estudios	65	64	129	1,01
Secretario/a	10	10	20	1,00

Gráfico 4.66

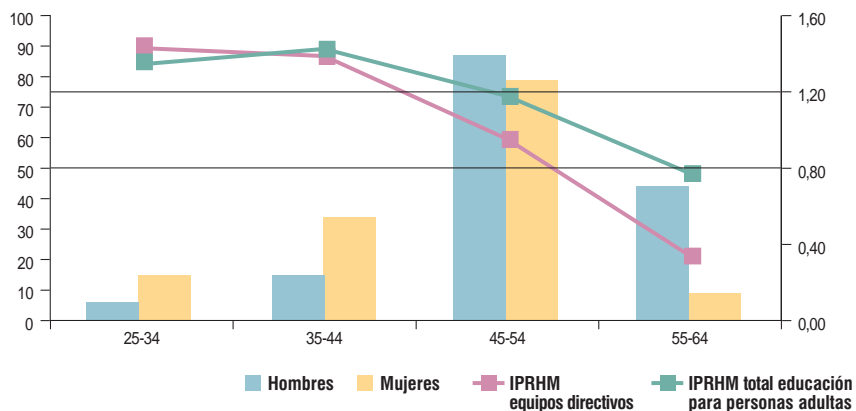
IPRHM del personal perteneciente a los equipos directivos de los centros de personas adultas por cargo



Por grupos de edad, de nuevo son las mujeres más jóvenes las que tienen una mayor presencia relativa en el personal directivo, así, las menores de 44 años superan a los hombres llevando el valor del índice por encima del nivel considerado de equilibrio (con 1,39 el grupo de 25-34 años y con 1,43 el rango de 35-44). Sin embargo, la mayor parte de los componentes de los equipos directivos tienen entre 45 y 54 años, grupo en el que los hombres son algo más numerosos que las mujeres, aunque el índice sigue siendo equilibrado (0,95).

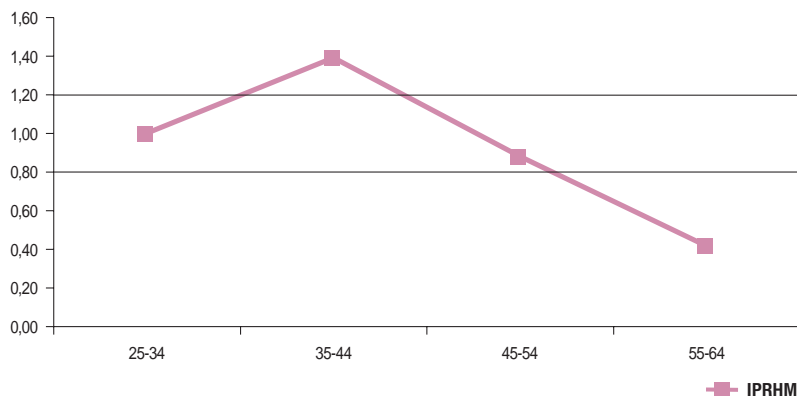


Gráfico 4.67 Distribución equipos directivos centros educación para personas adultas por sexo y grupos de edad



Por último, en el cargo de director, el grupo más numeroso es el de edades comprendidas entre los 45 y 54 años (representan el 60% del total de directores), donde predominan ligeramente los hombres, si bien, dentro de la banda de equilibrio. Es relevante constatar que se produce una sobrerrepresentación femenina entre los directores de 35 a 44 años, pero también la situación opuesta entre los mayores de 55.

Gráfico 4.68 IPRHM de los directores/as de los centros de educación para personas adultas por cohorte de edad



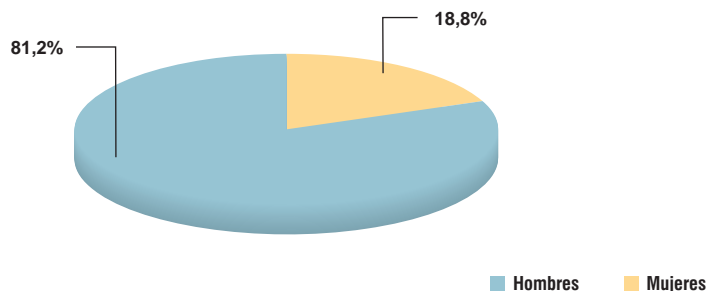
### 4.3.3. INSPECCIÓN EDUCATIVA

La función inspectora del sistema educativo se encuentra definida en el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006, de 3 de mayo). Según éste, las funciones de la inspección educativa consisten, entre otras, en supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, la práctica docente y la función directiva, velar por el cumplimiento en los centros educativos, de las leyes y reglamentos, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

En Andalucía, la legislación estatal es completada con la Ley de Educación de Andalucía (Ley 17/2007, de 10 de diciembre), donde se establece que la inspección ha de ser ejercida sobre todos los centros docentes - independientemente de su carácter público, concertado o privado -, servicios educativos, programas y actividades del sistema educativo, salvo del universitario. Los responsables de llevarla a cabo son personal funcionario del Cuerpo de Inspectores de Educación y los pertenecientes al Cuerpo de Inspección al Servicio de la Administración Educativa creado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que en su momento no hubieran optado por la incorporación al Cuerpo de Inspectores de Educación.

Para acceder al Cuerpo de Inspectores de Educación es necesario pertenecer a alguno de los cuerpos que integran la función pública docente con al menos una experiencia de cinco años en los mismos y estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o título equivalente y superar el correspondiente proceso selectivo.

Gráfico 4.69 Personal que realiza la función inspectora

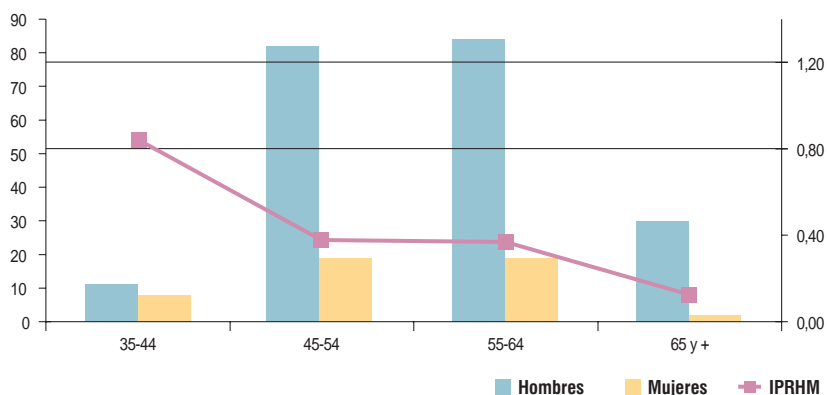


De acuerdo con ello, a 30 de junio de 2008 integran este cuerpo en Andalucía un total de 256 funcionarios, de los cuales, el 81,2% son hombres y el 18,8% mujeres.

Únicamente un 7,5% de los funcionarios del cuerpo tienen menos de 45 años, precisamente, el tramo de edad donde el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se encuentra más cercano al equilibrio, con un valor de 0,84. A medida que avanza la edad, el valor del índice se reduce desde el 0,38 observado en el tramo de edad de 45 a 54 años hasta el 0,13 de los mayores de 65, que en este cuerpo docente mantiene un peso notablemente elevado (un 12,5% del total).

Es posible concluir, en coherencia con la tendencia general, que la presencia relativa de las mujeres aumenta entre el personal funcionario joven, reduciéndose a medida que avanza la edad.

Gráfico 4.70 Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupos de edad



El rango de niveles del colectivo oscila entre el 24, asignado a los asesores de inspección educativa y el 30, que corresponde al de inspector/a general de educación. La presencia relativa de las mujeres es significativamente elevada entre los mayores niveles, donde a partir del 28, se encuentran 10 mujeres –incluyendo los dos puestos de máximo nivel– por solo 2 hombres. Sin embargo, en los niveles más numerosos, como son los de coordinadores de equipos de zona e inspectores, el índice muestra una orientación hacia una presencia marcadamente masculina con valores de 0,3 y 0,4, respectivamente.

Cuadro 4.21. Personal docente que realiza la función inspectora

	Nivel	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Inspector/a General de Educación	30	1		1	2,00
Inspector/a Central	28	1	2	3	0,67
Jefe/a de Servicio Inspección	28	8		8	2,00
Adjunto/a Servicio Inspección	26	2	5	7	0,57
Coordinador/a Equipo Zona	26	6	34	40	0,30
Inspector/a de Educación	26	39	155	194	0,40
Asesor/a Inspección Educativa	24	0	3	3	0,00

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina

## 4.4. PERSONAL DE JUSTICIA Y SANITARIO

CATEGORÍA		JUSTICIA			SANITARIO		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>GRUPO</b>						
	A	83	97	180	12.298	8.872	21.170
	AB			0			0
	B	865	1.225	2.090	6.892	17.941	24.833
	C	1.027	2.175	3.202	1.522	4.944	6.466
	D	649	810	1.459	5.456	17.996	23.452
	E				3.420	5.365	8.785
	<b>TOTAL</b>	<b>2.624</b>	<b>4.307</b>	<b>6.931</b>	<b>29.588</b>	<b>55.118</b>	<b>84.706</b>
<b>PERSONAL LABORAL</b>	I						
	II						
	III						
	IV						
	V						
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>2.624</b>	<b>4.307</b>	<b>6.931</b>	<b>29.588</b>	<b>55.118</b>	<b>84.706</b>

