



Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía

4

En este capítulo del Informe, por quinto año consecutivo, se profundiza en el conocimiento de la situación y evolución de la presencia de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales de la Administración andaluza. El proceso de integración del enfoque de género en las políticas públicas a través del presupuesto requiere el análisis de la composición del personal responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las acciones, con el objetivo de conocer hasta qué punto la organización es igualitaria en si misma, y quiénes son los y las responsables en los diferentes niveles de la toma de decisiones.

La información recabada año a año sobre cada una de las categorías, permite confeccionar series de datos homogéneas, consolidándose así el informe de impacto de género como un documento de referencia, imprescindible a la hora de conocer la realidad de los recursos humanos de la Administración desde la perspectiva de género. Así, en el informe de este año, se continúa con un resumen de los aspectos más destacados relativos al personal docente y de la administración general, abundando además en otros colectivos que fueron analizados de forma más somera en los informes previos.

Si el documento del año pasado ofrecía como novedad un análisis detallado del personal del Sistema Público Educativo Andaluz, este año se avanza en el objetivo de hacer extensivo el análisis pormenorizado de la presencia de hombres y mujeres a todo el personal al servicio de la Junta de Andalucía, con la incorporación de un estudio detallado sobre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que amplía considerablemente la información manejada hasta ahora en referencia a este colectivo.

Por último, se añaden los datos más relevantes sobre el personal gerente de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas y un cuadro resumen sobre el personal de justicia.

Nuevamente, se utiliza la misma metodología que en el informe del año anterior para cuantificar la presencia de hombres y mujeres en la Administración andaluza. Así, la representación en cada una de las categorías se mide a partir

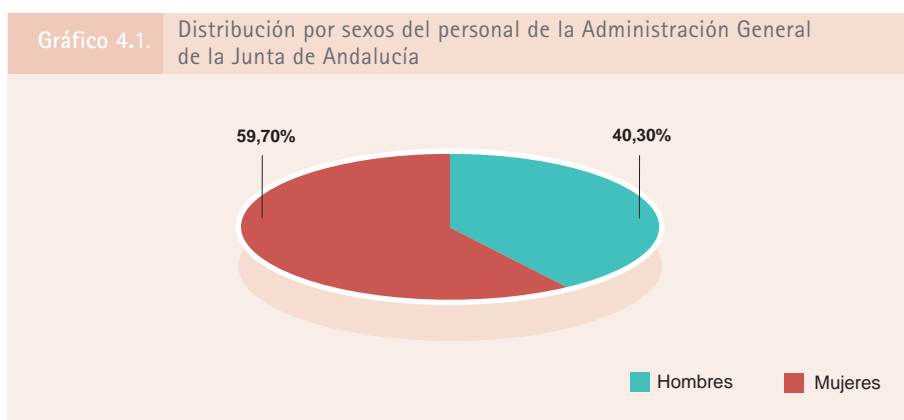
del indicador denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), definido por la fórmula $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación de equilibrio total, el valor del índice es igual a la unidad.

Puesto que tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, para el IPRHM de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20, y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

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

Como se ha señalado anteriormente, este capítulo contiene una actualización de los datos más relevantes contenidos en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se presentaron en el Informe de Impacto de Género 2009. Por tanto, en estas páginas no se analizarán todas las variables tenidas en cuenta el año pasado, sino sólo las necesarias para describir la imagen general. Conviene recordar que la denominación de personal de la Administración General hace referencia a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que no están sujetos a regímenes especiales (como los que afectan al personal del SAS, de Justicia y docentes).

El cómputo del conjunto de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, a fecha 30 de junio de 2009, asciende a un total de 51.523 personas. De ellas, el 40,3% son hombres, y el 59,7% son mujeres, manteniendo una proporción prácticamente idéntica a la del año anterior, en que el porcentaje de mujeres fue del 59,9%. El valor del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que se corresponde con los porcentajes de 2009 es de 1,19, situándose dentro del rango de representación equilibrada.



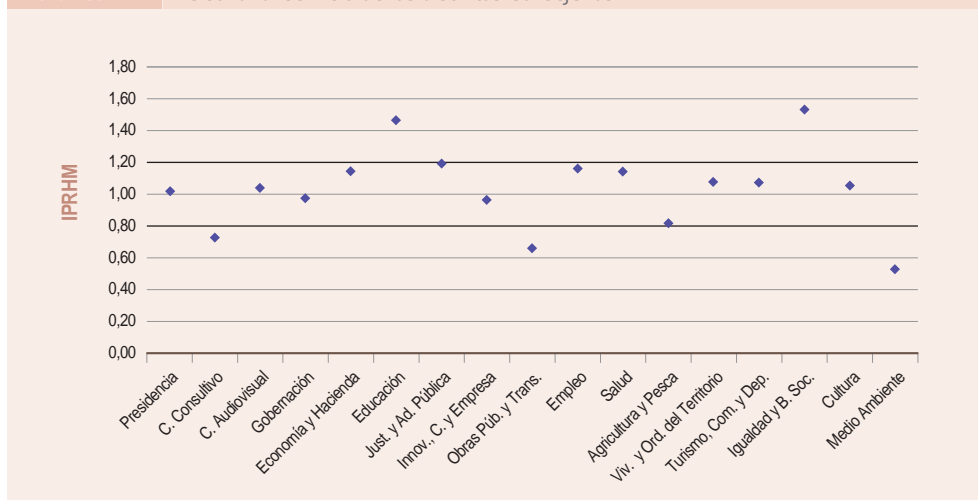
Si se analiza el índice de representación por Consejerías, la tónica general es una situación de equilibrio en cuanto a la proporción entre sexos, con un índice entre 0,80 y 1,20.

Las Consejerías en las que la proporción entre hombres y mujeres se acerca más a la unidad son Presidencia (1,01), el Consejo Audiovisual, con un índice de 1,04, las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa (incluyendo la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria), y la Consejería de Gobernación, cuyos índices son de 0,96 y 0,98 respectivamente, y Cultura (1,05).

Se observan valores del IPRHM correspondientes a situaciones cercanas a la unidad en Consejerías como Salud (1,14), Turismo, Comercio y Deporte, (1,07), Vivienda y Ordenación del Territorio (1,08), y Economía y Hacienda (1,15), que comprende también al personal del Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

Con una proporción entre hombres y mujeres en los límites de la representación equilibrada, se encuentran las Consejerías de Agricultura y Pesca, Empleo y Justicia y Administración Pública. En el caso de la primera de ellas, Agricultura, a la que se suma el personal del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera y de la Producción Ecológica, el IPRHM es de 0,81. Para el conjunto integrado por la Consejería de Empleo, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo, el valor del índice es de 1,16, y finalmente, el de Justicia y Administración Pública (incluyendo el Instituto Andaluz de Administración Pública), es de 1,19.

Gráfico 4.2. Personal al servicio de las distintas Consejerías

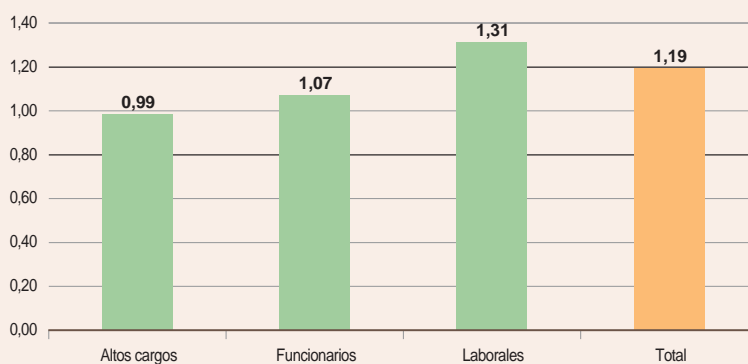


Observando el gráfico, se aprecia que determinadas Consejerías se sitúan fuera de los valores del IPRHM que limitan la banda de presencia equilibrada. Por encima del valor superior, es decir, con mayoría de mujeres, se encuentran las Consejerías

de Educación e Igualdad y Bienestar Social, dos ámbitos que tradicionalmente han concentrado empleo femenino. La primera cuenta con un índice de 1,46 mientras la Consejería de Igualdad y Bienestar Social presenta un índice de 1,53 (incluye el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud). Conviene destacar el hecho de que ambas Consejerías engloban una parte importante del personal de la Junta de Andalucía.

En el caso de las Consejerías de Obras Públicas y Transportes y Medio Ambiente, se da la situación inversa, es decir, hay una mayoría de hombres entre las personas empleadas. Los índices para ambas son de 0,66 y 0,53, respectivamente. La razón por la que se da una mayor presencia masculina en ambas consejerías tiene que ver con la segregación profesional existente en el mercado de trabajo, en la que existen sectores especialmente masculinizados como los puestos dedicados a tareas técnicas de vigilancia, conservación y mantenimiento de sistemas e infraestructuras. También ligeramente por debajo del margen inferior del rango de equilibrio del índice, se encuentra el Consejo Consultivo (0,73).

Gráfico 4.3. IPRHM por categorías laborales



Si se efectúa el análisis de representación de hombres y mujeres por categorías laborales, se aprecia que se encuentran equilibradamente representados en las categorías de altos cargos y personal funcionario. En la categoría de personal laboral, se supera el límite de 1,20 en el valor del IPRHM, debido a que el número de mujeres supone el 65,6% del total de personal laboral.

En el cuadro que aparece a continuación se amplía esta información, especificándose el número de hombres y mujeres por niveles y grupos. En el caso del personal laboral, en todos los niveles excepto el I y el IV, con IRPHM de 1,20 -justo en el

límite superior del tramo de equilibrio - y 1,08, respectivamente, se observa que el colectivo de personal femenino es más numeroso que el masculino. El grupo que más acusa este desequilibrio es el II, con un IPRHM de 1,5, seguido por el grupo V, con un índice de 1,38.

La representación en el caso del personal funcionario es más equilibrada, y sólo en el grupo C2 se obtiene un valor del índice fuera de los límites considerados de equilibrio, exactamente de 1,32, que responde a un porcentaje de mujeres del 66,23% sobre el total en el grupo.

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

ALTOS CARGOS

H	M	TOTAL
151	147	298

PERSONAL FUNCIONARIO

NIVELES/ GRUPOS	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
30	105	46									105	46	151
29	47	33									47	33	80
28	449	308	1		1		1				452	308	760
27	358	202	4					1			362	203	565
26	420	246	167	99			4				591	345	936
25	1.386	960	868	488	5		4	1			2.263	1.449	3.712
24	73	70	131	92			1				205	162	367
23	252	253	309	144	1			1			562	398	960
22	678	875	123	132	286	323	7	2			1.094	1.332	2.426
21			2		47						49	0	49
20			167	75	571	412	4	1			742	488	1.230
19			2								2	0	2
18			483	819	1.150	1.704	216	596			1.849	3.119	4.968
17					22	56	22	36			44	92	136
16					448	593	288	251			736	844	1.580
15					1.350	2.309	18	31			1.368	2.340	3.708
14					1	1	935	2.022	6	1	942	2.024	2.966
13									18	4	18	4	22
12									84	75	84	75	159
TOTAL	3.768	2.993	2.257	1.849	3.882	5.398	1.500	2.942	108	80	11.515	13.262	24.777

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	H	M	TOTAL GRUPO
I	471	701	1.172
II	718	2.175	2.893
III	2.294	3.824	6.118
IV	1.857	2.198	4.055
V	3.756	8.454	12.210
TOTAL	9.096	17.352	26.448

TOTAL

H	M	TOTAL
20.762	30.761	51.523

4.1.1. Altos Cargos

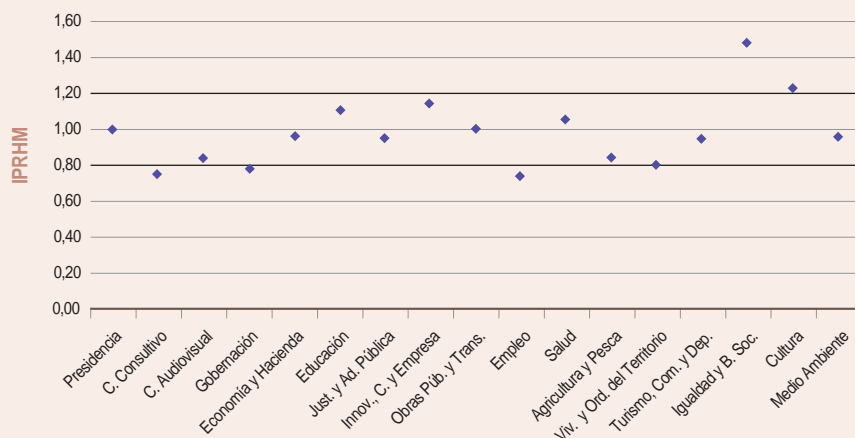
En la Administración General de la Junta de Andalucía la representación de hombres y mujeres en el nivel de altos cargos es muy cercana a la paridad, en cumplimiento del art. 11 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, según el cual, en el conjunto de nombramientos de titulares de órganos directivos de la Administración cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno, se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres. Si se realiza el análisis por tipo de cargo, la situación es equilibrada salvo en las Viceconsejerías y Secretarías Generales Técnicas. En el primer caso, existe una representación mayoritaria de hombres, mientras que en las Secretarías Generales Técnicas, es mayor el número de mujeres.

Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo

	H	M	TOTAL
Presidencia	1	-	1
Consejerías	6	9	15
Viceconsejerías	13	2	15
Secretarías Generales	8	10	18
Secretarías Generales Técnicas	5	10	15
Direcciones Generales y Del. Gobierno	34	45	79
Delegaciones Provinciales	54	50	104
Otros Altos Cargos	30	21	51
TOTAL	151	147	298

La distribución de Altos cargos por Consejerías muestra una presencia de hombres y mujeres paritaria en las Consejerías de Presidencia y Obras Públicas y Transportes. Muy cercanas a la paridad, con menos de 0,05 puntos de divergencia con respecto a un valor del índice igual a 1, se encuentran las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Turismo, Comercio y Deporte, Salud, Medio Ambiente y Economía y Hacienda. En el entorno de la horquilla de equilibrio, se sitúan las Consejerías de Cultura (1,22), Empleo (0,74), Gobernación (0,78) y el Consejo Consultivo (0,75). Como ya sucediera en anteriores ejercicios, sigue destacando la representación desequilibrada de mujeres en la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con un IPRHM de 1,47.

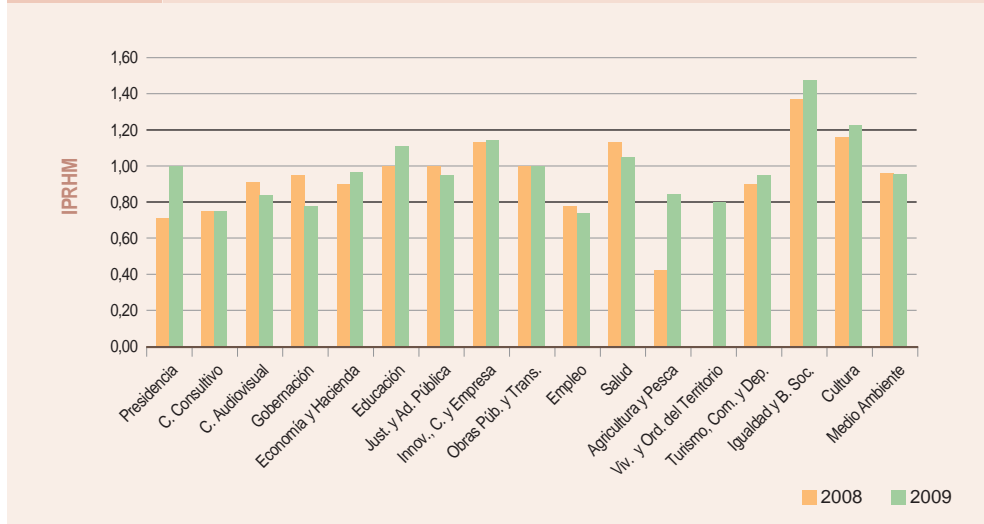
Gráfico 4.4. Altos Cargos por Consejerías



Para el análisis interanual, se han homogeneizado los datos de este año con respecto al año anterior de tal manera que se ajusten a los cambios de competencias habidos en las Consejerías durante el ejercicio 2009. Los resultados de este análisis ponen de manifiesto que el Índice de Presencia Relativa ha evolucionado hacia valores más equilibrados en las Consejerías de Presidencia, que mejora de forma considerable su situación con respecto a 2008 (pasa de un IPRHM de 0,71 al equilibrio total en 2009, con un valor de 1), Economía y Hacienda (0,90 en 2008 y 0,99 en 2009), Turismo, Comercio y Deporte (0,90 a 0,95), Salud (1,13 a 1,05) y Agricultura y Pesca, que pasa de un IPRHM de 0,42 en 2008 con un claro sesgo hacia la representación masculina, a un valor equilibrado de 0,84 en 2009. Se incrementa la representación femenina, pero sin llegar a situaciones de desequilibrio, en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa, con un ligero incremento (1,13 a 1,14), y Educación (1 a 1,11). Por otro lado, disminuye ligeramente la presencia de mujeres en las Consejerías de Empleo y Gobernación pasando la primera de un 0,80

a un 0,74 y la segunda de un 0,94 a 0,78. Por último, se observa un desequilibrio más acusado este año, con aumento de presencia femenina, en el caso de las Consejerías de Cultura e Igualdad y Bienestar Social.

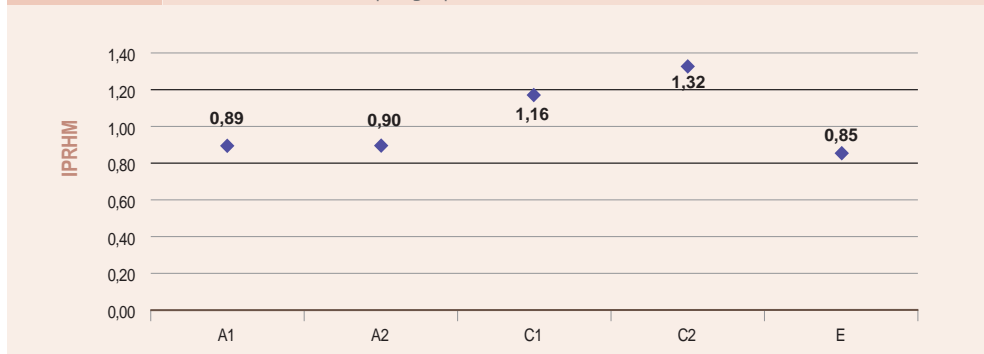
Gráfico 4.5. Evolución del IPRHM en altos cargos por Consejerías



4.1.2. Personal funcionario

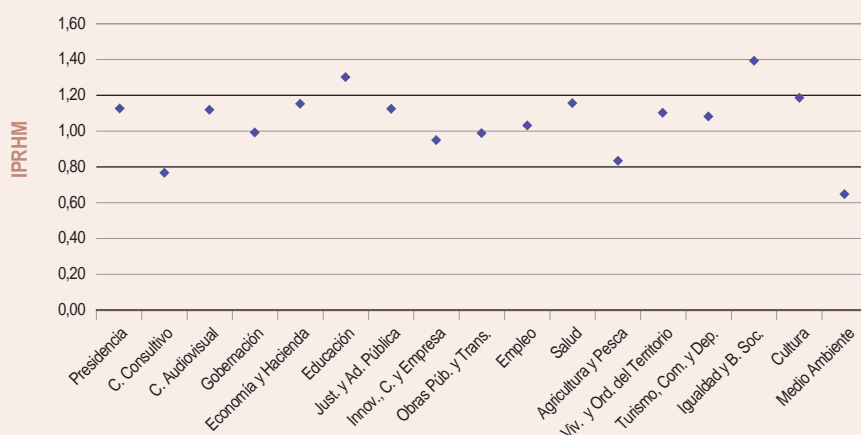
El personal funcionario se caracteriza por contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, con un IPRHM de 1,07. Llevando el análisis a cada uno de los grupos que lo componen, se observa que, salvo el grupo C2, cuyo índice sobrepasa el límite superior, todos los grupos presentan valores, para sus respectivos índices, dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.6. Personal funcionario por grupos



Por Consejerías, el personal funcionario también muestra una distribución con carácter general equilibrada; sólo destacan en sentido contrario las Consejerías de Educación (1,31) e Igualdad y Bienestar Social (1,40) con mayor representación de mujeres. Con subrepresentación femenina, por otro lado, aparece la Consejería de Medio Ambiente, cuyo IPRHM es de 0,65.

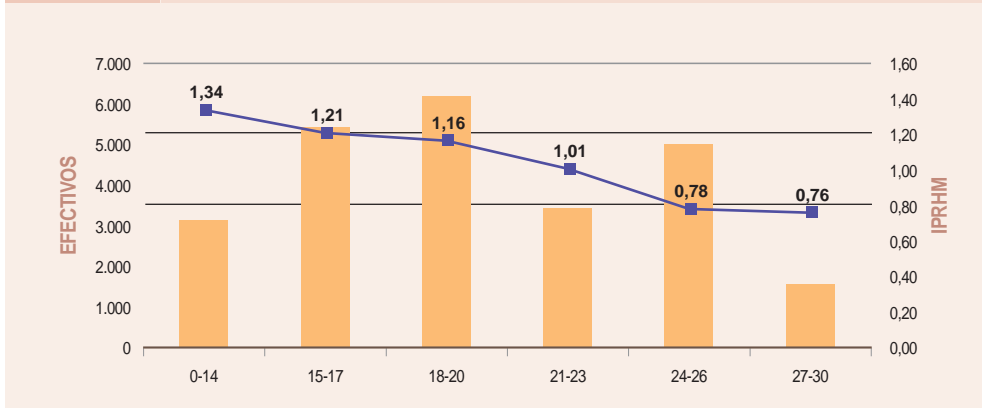
Gráfico 4.7. Personal funcionario por Consejerías



Analizando el personal funcionario por niveles, se hace evidente la tendencia decreciente de la representación femenina conforme aumenta el nivel. En términos relativos, sin embargo, el mayor desequilibrio es el que se da en los niveles inferiores a favor del sexo femenino, superándose en 0,14 el límite superior de equilibrio, frente al 0,04 de divergencia con respecto al límite inferior que se aprecia en los niveles superiores (27-30).

Para el resto de los niveles, que concentran además a la mayor parte de efectivos, la presencia relativa es equilibrada, con la excepción de la ligera desviación observada en los niveles 24-26, cuyo IPRHM es de 0,78.

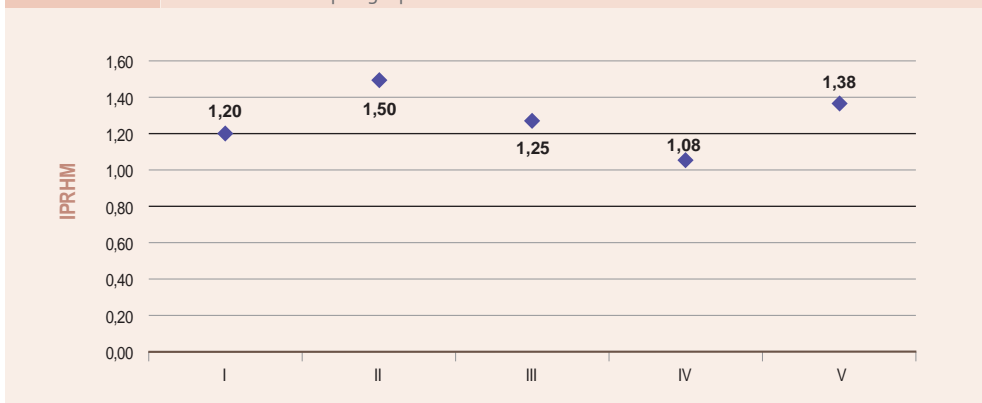
Gráfico 4.8. Personal funcionario según niveles administrativos



4.1.3. Personal laboral

En el colectivo de personal laboral, dentro de la Administración General de la Junta de Andalucía, se aprecia una presencia mayoritaria de mujeres en tres de los cinco grupos laborales, con un valor del IPRHM general por encima del límite máximo de equilibrio, concretamente de 1,31. Los grupos que presentan un mayor desnivel entre sexos son el II y el V, con niveles de presencia relativa de 1,50 y 1,38 respectivamente. Por su parte, los grupos I y IV se mantienen dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.9. Personal laboral por grupos



Observando el gráfico de IPRHM en el personal laboral por Consejerías, cabe destacar la situación de paridad o cercana a ella, en el Consejo Audiovisual, y en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa (1,03), Economía y Hacienda (0,98),

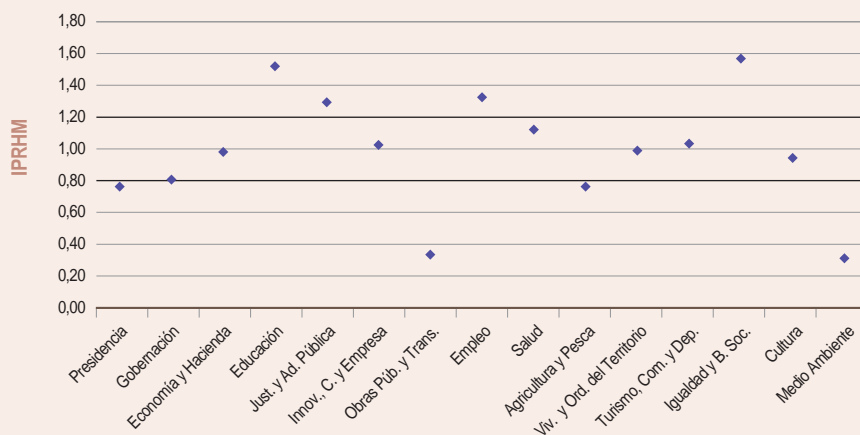
Vivienda (0,99) y Turismo, Comercio y Deporte (1,03). También están equilibradamente representados los hombres y las mujeres en las Consejerías de Salud (1,12), Cultura (IPRHM igual a 0,94) y Gobernación (0,81).

En el resto de las Consejerías se puede apreciar que predomina el desequilibrio: Educación, Igualdad y Bienestar Social (ambas con mayoría de personal laboral femenino), Medio Ambiente, Obras Públicas y Transportes y Consejo Consultivo (con distribución por sexos claramente sesgada al sexo masculino). Como se ha mencionado anteriormente, este desequilibrio se corresponde de manera directa con la segregación por sexo existente en el mercado de trabajo, según la cual mujeres y hombres se concentran en empleos específicos.

En el caso de las que tiene una mayor presencia de mujeres, Educación presenta un IPRHM de 1,52, e Igualdad y Bienestar Social, de 1,57; ambas presionan el índice general al alza, puesto que por sí solas reúnen al 31,3%, en el caso de Igualdad y Bienestar Social, y al 34,5% si atendemos a Educación, del total del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. De esta manera se ve contrarrestada la sobrerrepresentación masculina que causa valores inferiores a 0,80 del IPRHM, en el segundo grupo de Consejerías mencionado: Obras Públicas con 0,33 y Medio Ambiente con un valor de 0,31; en las que se concentra un importante número de profesionales del ámbito de la conservación y mantenimiento de sistemas e infraestructuras de diversa índole.

Por otro lado, se mantienen en el entorno de equilibrio las Consejerías de la Presidencia y Agricultura y Pesca, ambas con un Índice de Presencia Relativa de 0,76.

Gráfico 4.10. Personal laboral por Consejerías



Nota: No se han tenido en cuenta los datos de personal laboral pertenecientes al Consejo Consultivo y al Consejo Audiovisual, por su escasa representatividad en el conjunto del personal analizado.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El Informe de Impacto de Género 2009 ofrecía como novedad el análisis detallado de la composición por sexos del personal del Sistema Educativo Público andaluz. En esta nueva edición, y al igual que en el caso de la Administración General, se recoge un resumen de los aspectos más destacados de la evolución del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía, que integra al personal de los centros docentes públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y al de los centros concertados, según queda regulado en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía. De este modo se completa el análisis de representación por sexo del personal docente a cargo del presupuesto de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía¹.

Siguiendo la estructura del informe anterior, este capítulo se organiza en tres grandes apartados. En primer lugar, se estudia el personal docente por tipo de enseñanza²: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas y Enseñanzas de Régimen Especial; y el profesorado que imparte otros servicios educativos tales como Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado. En segundo lugar, se recogen los datos relativos a los equipos directivos; y por último, se analiza la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de la inspección educativa.

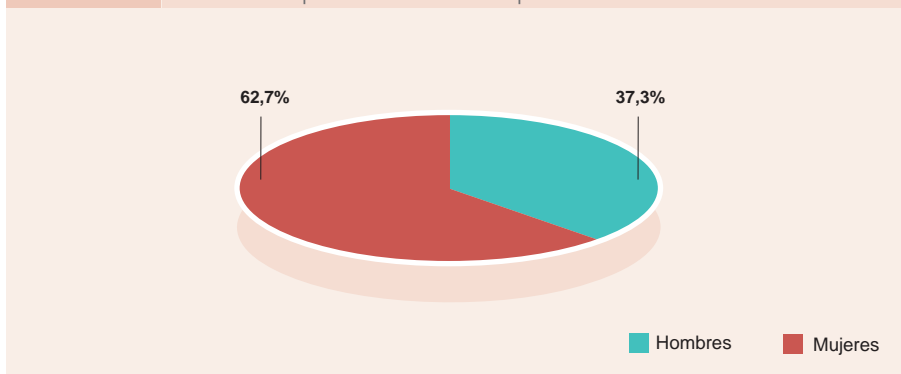
De manera conjunta, el personal perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz está compuesto por un total de 115.046 profesionales, a fecha de 30 de junio de 2009, de los cuales, 72.081 son mujeres y 42.965 hombres. En porcentaje, esto representa un 62,7% de mujeres y un 37,3% de hombres. Se observa, por tanto, una importante presencia de mujeres, tal y como refleja su índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) que se eleva a 1,25, superando la banda de presencia equilibrada.

Si se toma en cuenta únicamente el personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, éste asciende a 95.652 personas; de las cuales, un 61,1% son mujeres. La presencia femenina es aún más elevada en el caso de los centros concertados, ya que de sus 19.394 profesionales, un 70,2% son mujeres. De estos últimos es conveniente señalar que tan sólo 12.789 efectivos están dentro del sistema de financiación pública a jornada completa.

¹ A excepción de los datos correspondientes a los centros dependientes de las Corporaciones Locales y otras administraciones públicas.

² Según se regulan en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

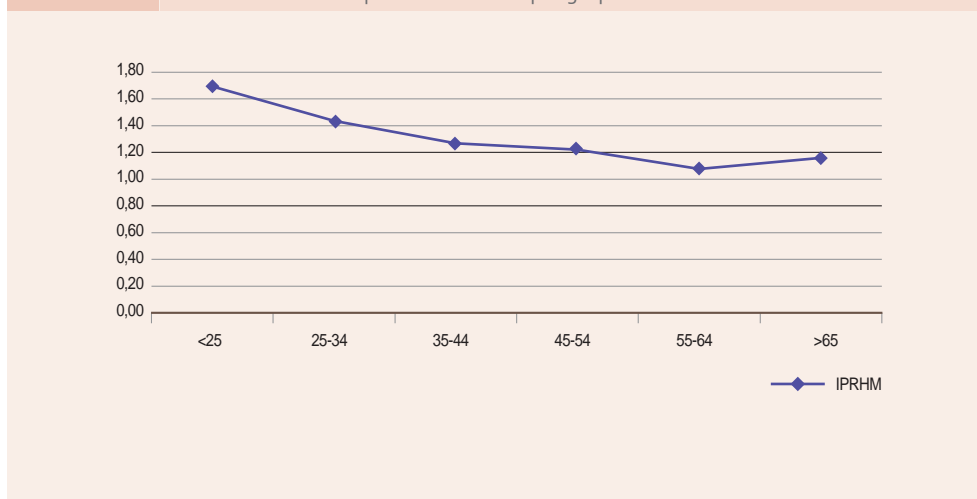
Gráfico 4.11. Distribución por sexo del total del personal docente



Al analizar por grupos de edad el personal perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz, el IPRHM varía en función de los diferentes grupos. El grupo de edad entre 55 y 64 años es el que alcanza mayor equilibrio en su composición por sexo, con un IPRHM de 1,08.

Tal y como se observa en el gráfico, en las nuevas incorporaciones de personal es donde queda patente un mayor desequilibrio, con una elevada presencia de mujeres. El personal docente entre 25 y 34 años cuenta con 24.249 efectivos, de los cuales 17.400 son mujeres, situándose su IPRHM en 1,44; lo que indica, por tanto, una tendencia hacia una mayor feminización del colectivo de docentes.

Gráfico 4.12. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



En esta misma franja de edad, el personal docente de los centros concertados presenta una mayor sobrerrepresentación femenina, ya que de los 4.704 docentes, 3.852 son mujeres (IPRHM, 1,64).

En el siguiente cuadro resumen de análisis del profesorado por colectivo, es el profesorado de Educación Secundaria, que cuenta con un total de 53.103 docentes, el que mantiene una representación más equilibrada, con un IPRHM de 1,04.

Cuadro 4.3. Personal docente por colectivos y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Educación Primaria	35.281	12.579	47.860	1,47
Educación Secundaria	27.683	25.420	53.103	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial	1.572	1.844	3.416	0,92
Educación Permanente de Personas Adultas	1.255	903	2.158	1,16
Otros servicios educativos				
Educación Especial	4.626	1.011	5.637	1,64
Educación Compensatoria	1.407	732	2.139	1,32
Formación del Profesorado	205	253	458	0,90
Inspección Educativa	52	223	275	0,38

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Dentro de la banda de representación equilibrada también se encuentran otros colectivos como los profesionales que imparten la Enseñanza de Régimen Especial y Formación del Profesorado así como los docentes de Educación Permanente de Personas Adultas.

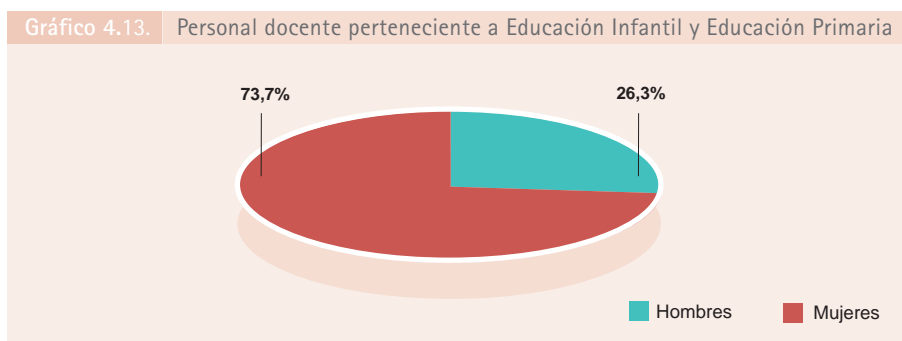
Sin embargo, el personal que imparte Educación Especial y Educación Compensatoria cuenta con mayor presencia de profesoras, con IPRHM de 1,64 y 1,32 respectivamente. Por el contrario, se observa una presencia desproporcionada de hombres en la Inspección Educativa, con un total de 52 mujeres y 223 hombres, arrojando un IPRHM de 0,38.

4.2.1. Personal docente

En este apartado, se analiza la composición por sexo del personal docente perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz, en función a las enseñanzas que imparten.

A. Educación Infantil y Educación Primaria

En Educación Infantil y Educación Primaria, la composición por sexo del profesorado muestra una clara sobrerrepresentación femenina, con un 73,7% del total (IPRHM 1,47). Esta mayor presencia de mujeres se agudiza entre el profesorado de los centros concertados, que cuentan con un total de 8.455 profesionales, de los cuales un 80,6% son mujeres, alcanzando un 1,61 en el IPRHM.



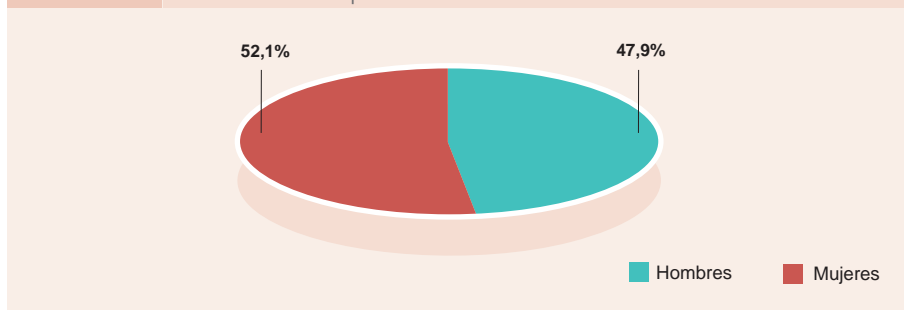
Asimismo, se observa un incremento gradual del número de mujeres en el acceso a los puestos de personal docente de Educación Infantil y Educación Primaria, cuyo IPRHM alcanza un 1,75 entre docentes menores de 25 años. Tan sólo el grupo de edad comprendido entre 55 a 64 años se aproxima a los niveles de equilibrio, contando con un índice IPRHM de 1,24.

B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria se divide en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. Este colectivo, compuesto a fecha de 30 de junio de 2009 por un total de 53.103 profesionales, cuenta con la composición por sexo más equilibrada de todos los colectivos del Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM de 1,04). Así, su IPRHM es 1,04, y su distribución porcentual es 52,1% de mujeres y 47,9% de hombres. En el caso de los centros docentes de la Junta de Andalucía, este equilibrio es casi pleno, con un 49,6% de representación masculina y un 50,4% femenina.

Esta representación equilibrada se mantiene al examinarlos por grupos de edad, salvo el personal docente más joven, entre los cuales se observa una creciente sobrerrepresentación femenina, así, el IPRHM de los profesionales de 25 a 34 años es 1,26 y en menores de 25 años es 1,53.

Gráfico 4.14. Personal docente perteneciente a Educación Secundaria

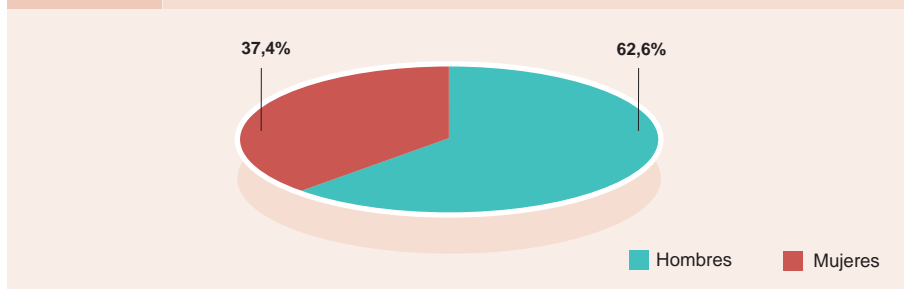


Entre el profesorado de los centros públicos de la Junta de Andalucía mayor de 55 años se observa una sobrerrepresentación masculina, siendo 0,79 el IPRHM del personal docente con edades comprendidas entre 55 y 64 años; y 0,54, el de los mayores de 65 años. Por el contrario, en los centros concertados, se observa un mayor número de mujeres en todos los grupos de edad, por encima de la banda de representación equilibrada.

Dentro de este apartado merece una mención especial la composición del personal docente con condición de catedrático o catedrática, que ostenta 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 a los cuerpos catedráticos.

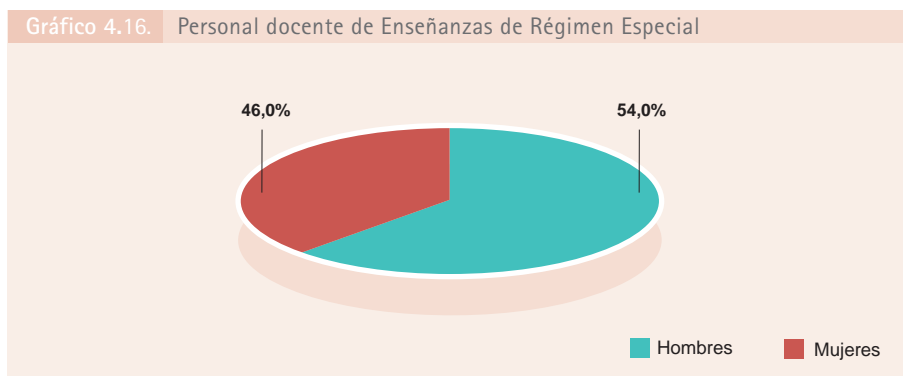
De un total de 2.405 profesionales con dicha condición, las catedráticas sólo representan un 37,4%, dato que difiere de la composición equilibrada observada en el conjunto del colectivo.

Gráfico 4.15. Distribución por sexo de docentes con condición de catedrático/a de Educación Secundaria



C. Enseñanzas de Régimen Especial

Las enseñanzas de Régimen Especial incluyen las Enseñanzas de Idiomas, Enseñanzas artísticas y Enseñanzas deportivas. El grupo de docentes que imparte estas enseñanzas cuenta con un total 3.416 profesionales, distribuidos dentro de la banda de representación equilibrada, con un IPRHM de 0,92.



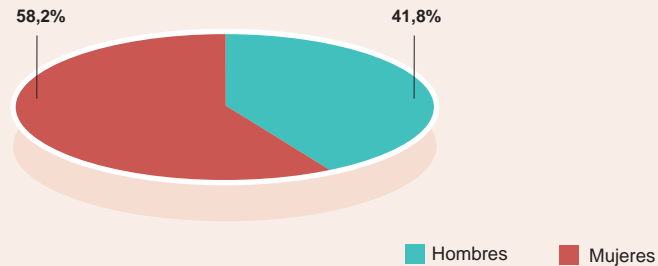
En el análisis por grupos de edad, se observa que el personal docente de las Enseñanzas de Régimen Especial rompe la tendencia generalizada que ha sido comentada en el resto de los colectivos, según la cual las mujeres están sobrerrepresentadas entre los grupos de edad más jóvenes. En estas enseñanzas existe un mayor número de hombres en casi todas las cohortes de edad, tan sólo se observa mayoría de mujeres entre el personal docente mayor de 65 años.

D. Educación Permanente de Personas Adultas

Con respecto a la Educación Permanente de Personas Adultas, la Administración de la Junta de Andalucía promueve la implantación de una oferta de enseñanzas flexible que permita la adquisición de competencias básicas y de titulaciones a una población, mayor de dieciocho años, que desee adquirir estos conocimientos.

La composición por sexo del personal docente perteneciente a Educación Permanente de Personas Adultas, si bien cuenta con una presencia ligeramente mayor de mujeres, se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM, 1,16). Este grupo cuenta con 2.158 docentes, a 30 de junio de 2009, de los cuales, como se observa en el gráfico, un 41,8% son hombres.

Gráfico 4.17. Personal docente perteneciente a Educación Permanente para Personas Adultas



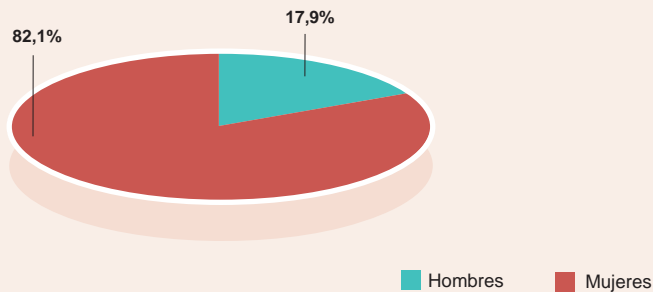
E. Otros servicios educativos

Educación Especial

La Educación Especial va dirigida al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo debido a que poseen diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial.

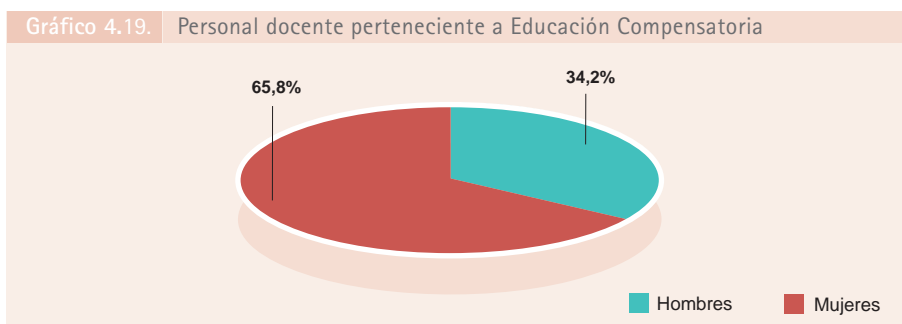
El profesorado que imparte este tipo de Educación, asciende a 1.381 personas, de las cuales el 82,1% son mujeres. La composición por sexo en función a los grupos de edad muestra la sobrerrepresentación femenina de este conjunto de docentes, dato que se agudiza de nuevo entre el profesorado más joven.

Gráfico 4.18. Personal docente perteneciente a Educación Especial



Educación Compensatoria

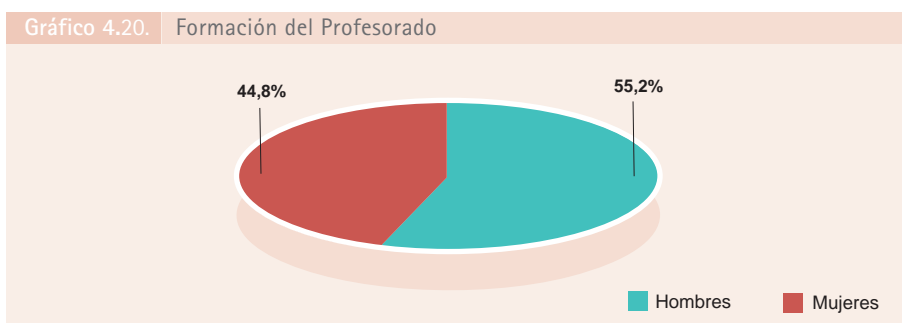
Este tipo de educación se centra en el alumnado en situación de riesgo por pertenencia a minorías étnicas, a familias con dificultades económicas o en desplazamiento de sus lugares de origen. El personal docente que imparte la Educación Compensatoria cuenta con un total de 2.139 efectivos, de estos, 1.407 son mujeres; lo que supone un 65,8% del total (IPRHM, 1,32), superándose los niveles de representación equilibrada.



Este desequilibrio con amplia representación femenina se da en todos los grupos de edad. En cualquier caso, se observa que existe una mayor presencia de mujeres en los grupos de edad comprendidos hasta los 54 años, si bien el personal docente con edades entre 45 y 54 años se aproxima ligeramente al equilibrio con un IPRHM de 1,23, aumentando la presencia de hombres a partir de los 55 años.

Formación del Profesorado

El personal docente encargado de la Formación del Profesorado está compuesto por 458 personas, presentando un IPRHM de 0,90. Aun encontrándose dentro de los márgenes de composición equilibrada por sexos, hay que destacar que, si consideramos el total del personal docente, los hombres están sobrerrepresentados, debido a que las mujeres suman más del 62,7% del conjunto, y en este colectivo, sólo suponen el 44,8%.

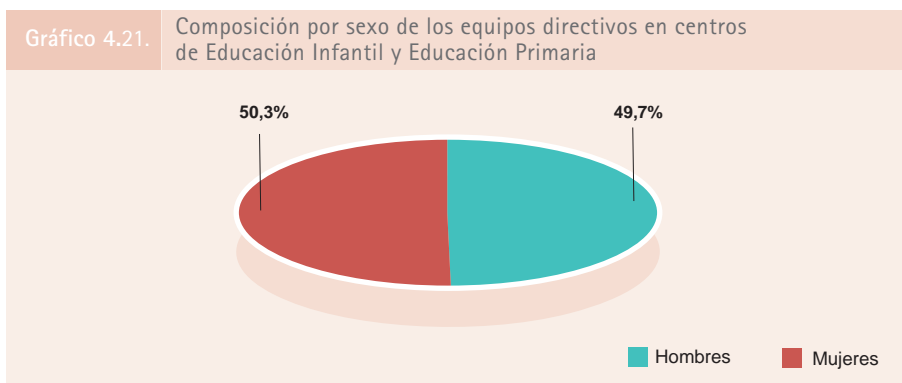


4.2.2. Equipos directivos

En este apartado se exponen los aspectos más destacados del análisis de representación por sexo en los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, y Educación Permanente de Personas Adultas, estudiando en cada caso los grupos de edad y los distintos cargos directivos.

A. Centros Educación Infantil y Educación Primaria

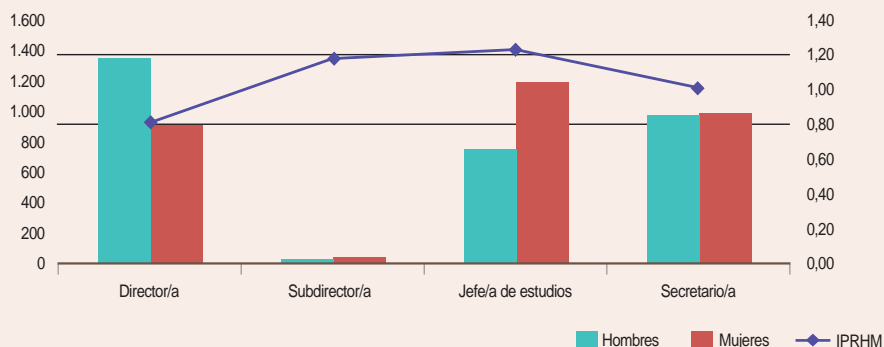
El personal directivo de los centros públicos³ de Educación Infantil y Educación Primaria de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, a 30 de junio de 2009, está compuesto por un total de 6.213 personas. En general, en estos equipos directivos se da una composición equilibrada por sexo, con un 50,3% de mujeres y un 49,7% de hombres.



Sin embargo, si se realiza un análisis de los equipos directivos en función del cargo, tal y como aparece en el gráfico siguiente, se observa que del total de Directores y Directoras (2.251 personas), sólo 907 son mujeres. Esto supone un IPRHM de 0,81 situándose en el límite inferior de la banda de equilibrio. Esta situación contrasta con la composición del colectivo de docentes donde existe una abrumadora mayoría de mujeres. Por el contrario, la situación se invierte en las Jefaturas de estudio, en las que la presencia femenina es mayor que la de los hombres. Así, de un total de 1.939 de profesionales, 1.191 son jefas de estudio.

³ Estos centros incluyen: escuelas de Educación Infantil, colegios de Educación Primaria y colegios de Educación Infantil y Primaria.

Gráfico 4.22. Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Infantil y Educación Primaria

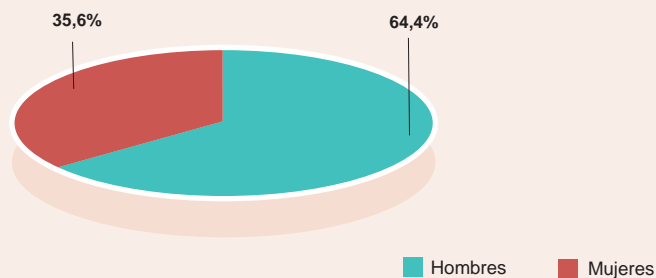


Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada. 2. El cargo de Secretario/a, sólo en Educación Pública.

B. Centros de Educación Secundaria

Por su parte, el personal directivo de los Institutos de Educación Secundaria está formado por un total de 4.119 personas, de las cuales 1.465 son mujeres. Existe, por tanto, un claro desequilibrio con mayor presencia masculina en los puestos de responsabilidad de los centros educativos ya que las mujeres sólo representan el 35,6% del total, no llegando a alcanzar los niveles de equilibrio del IPRHM, con un 0,71. Esta sobrerrepresentación masculina en los cuadros directivos resulta llamativa si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 52,1% del total del personal docente que imparten estas enseñanzas.

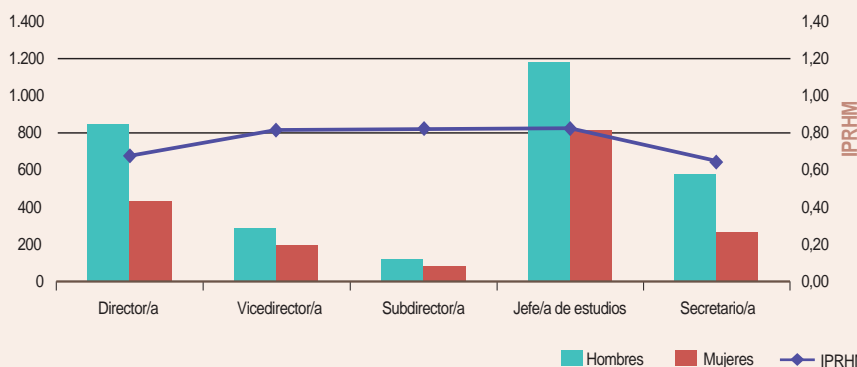
Gráfico 4.23. Composición por sexo de los equipos directivos en centros de Educación Secundaria



En términos generales, las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad en Educación Secundaria. Del total de puestos de Dirección, ocupados por 1.276 personas, tan sólo 431 corresponden a mujeres. Igualmente ocurre en los cargos de Vice-dirección/Subdirección y Jefatura de estudios en los que la presencia masculina es mayoritaria.

Gráfico 4.24.

Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Secundaria



Notas: 1. Los cargos de Vicedirector/a y Secretario/a, sólo en Educación Pública. 2. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada.

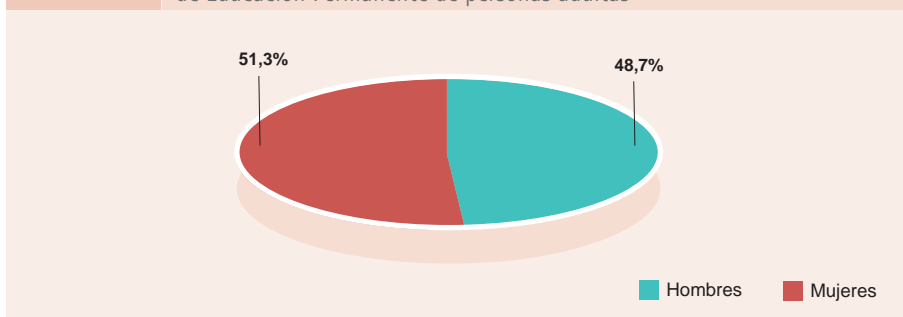
C. Centros de Educación Permanente de Personas Adultas

Los equipos directivos de los Centros de Educación Permanente de Personas Adultas cuentan con una composición razonablemente equilibrada, tal y como se observa en el gráfico. Las mujeres representan un 51,3% y los hombres un 48,7%. Su índice de presencia relativa de hombres y mujeres roza el equilibrio pleno, con un 1,03.

Esta estructura equilibrada también se observa en la composición por sexo del total del personal docente que imparte estas enseñanzas, tal y como se ha analizado anteriormente, con un IPRHM de 1,16.

Sin embargo, el análisis por puestos dentro de los equipos directivos refleja que la presencia de mujeres es menor en el puesto de Dirección que en otros cargos (Jefatura de estudio y Secretaría), llegando a descender el IPRHM a 0,85.

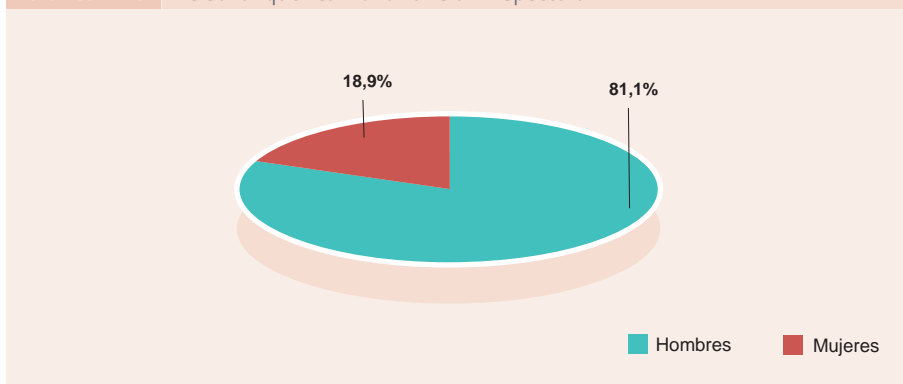
Gráfico 4.25. Composición por sexo de los equipos directivos en centros de Educación Permanente de personas adultas



4.2.3. Inspección educativa

El personal que realiza la función inspectora se compone de un total de 275 efectivos y presenta una composición por sexo poco equilibrada. Del total de efectivos, los hombres representan un 81,1% y las mujeres, un 18,9%, lo que da como resultado un IPRHM de 0,38, acusadamente por debajo de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.26. Personal que realiza la función inspectora

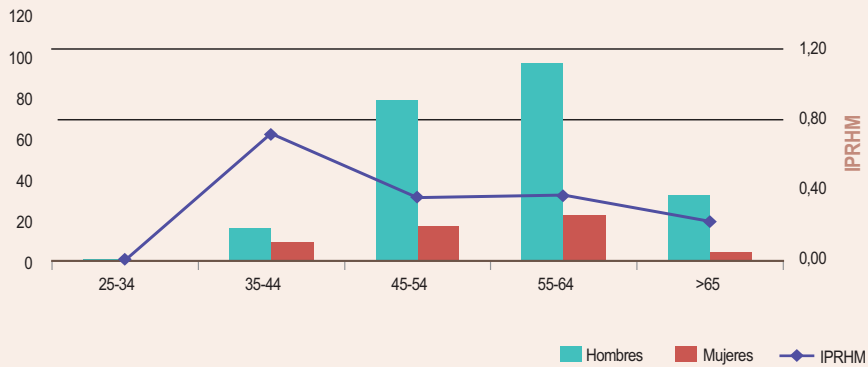


En el análisis por grupos de edad, en coherencia con la tendencia generalizada del incremento del número de mujeres en las generaciones más jóvenes, la diferencia de presencia de mujeres y hombres disminuye ligeramente, elevándose el IPRHM a 0,72 en la franja de edad de 35 a 44 años.

Por otra parte, el rango de niveles del personal que realiza la función inspectora oscila entre el nivel 24, asignado a los y las asesoras de la inspección educativa y el nivel 30, que corresponde al de Inspector o Inspectora General de Educación. En los niveles más elevados, la presencia de mujeres es menor. Así, de los 211 Inspectores de Educación, 169 son Inspectores y 42 son Inspectoras (IPRHM, 0,40). Tan sólo en el nivel 26, donde se concentran un número mayor de efectivos, las mujeres alcanzan cierto nivel de representación.

Gráfico 4.27.

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



4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

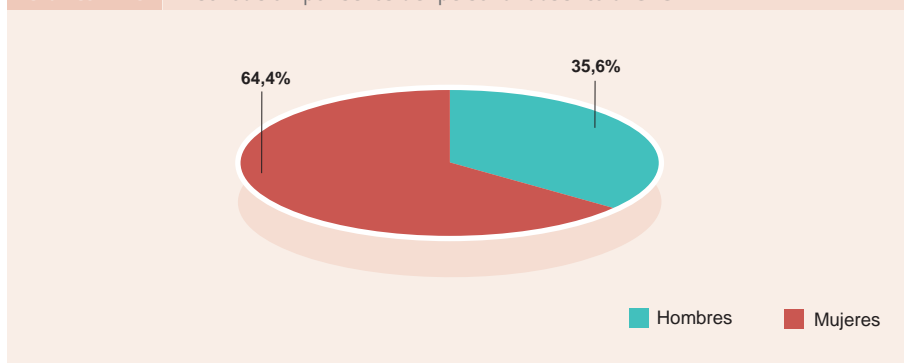
Con la incorporación este año de la información relativa al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud (SAS) se avanza, en completar el estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en el personal que presta sus servicios en la Junta de Andalucía.

La explotación de la base de datos del personal adscrito al SAS a 30 de junio de 2009 permite realizar, en primer lugar, un análisis descriptivo de conjunto sobre la distribución relativa de los hombres y mujeres que trabajan en este Organismo Autónomo. En segundo lugar, también es posible describir la distribución por sexos en relación con determinadas variables, susceptibles de explicar con más detalle los resultados globales, como son el grupo de personal, el nivel administrativo o la edad. Finalmente, la elevada concentración del personal estatutario en los dos niveles fundamentales de la organización de los servicios sanitarios, como son la asistencia especializada y la atención primaria, aconseja aplicar el estudio a estas dos modalidades de atención a la salud.

4.3.1. Análisis conjunto del personal del SAS

El personal estatutario dependiente del SAS a 30 de junio de 2009 era de 84.853 efectivos, con una distribución por sexos caracterizada por una presencia mayoritaria de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), cuyo valor es de 1,29, algo superior al límite del intervalo de representación equilibrada.

Gráfico 4.28. Distribución por sexos del personal adscrito al SAS



El predominio femenino en el personal del SAS admite, sin embargo, consideraciones singulares cuando se estudia la distribución por sexos según los servicios sanitarios donde se desarrolla el trabajo de hombres y mujeres, los grupos profesionales a los que pertenecen o los niveles de la carrera administrativa que tienen consolidados.

A. Distribución del personal por servicios sanitarios

Atendiendo, en primer lugar, a la distribución del personal según el servicio donde desarrolla su actividad, es preciso definir las características de dichos servicios. En este sentido, la Ley de Salud de Andalucía 2/1998, de 15 de junio, designa al Servicio Andaluz de Salud como el principal organismo responsable de la provisión de los servicios sanitarios públicos en Andalucía, que se organizan funcionalmente en torno a dos niveles fundamentales: la atención primaria y la asistencia especializada.

La **atención primaria** es el primer nivel de acceso ordinario de la población al Sistema Sanitario Público de Andalucía y se caracteriza por prestar atención integral a la salud. Comprende la asistencia preventiva, curativa y rehabilitadora así como la promoción de la salud, la educación sanitaria y la vigilancia sanitaria del medio ambiente. La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, en el que, entre otras cuestiones, se hace referencia a los cargos directivos e intermedios de los distritos de atención primaria, que constituyen las estructuras organizativas para la planificación operativa, dirección, gestión y administración en el ámbito de la atención primaria⁴.

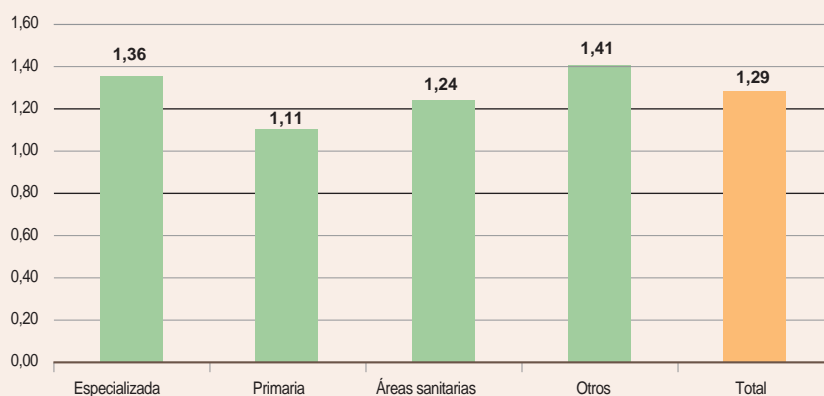
La **asistencia especializada**, como segundo nivel de atención definido en la Ley de Salud de Andalucía, ofrece a la población los medios técnicos y humanos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación adecuados en los casos que, por su especialización o características, no pueden ser resueltos en el nivel de atención primaria. Los hospitales y sus correspondientes centros de especialidades constituyen la estructura sanitaria responsable de la atención especializada programada y urgente, tanto en régimen de internamiento como ambulatorio y domiciliario, desarrollando además funciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia curativa y rehabilitadora, así como docencia e investigación, en coordinación con el nivel de atención primaria. El Decreto 105/1986, de 11 de junio, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

⁴ Cada distrito de atención primaria integra demarcaciones territoriales denominadas zonas básicas de salud, que son el marco territorial para la prestación de la atención primaria de salud.

La organización se completa, en primer lugar, con las áreas de gestión sanitaria, responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos⁵. En segundo lugar, existen otros servicios sanitarios que incluyen, básicamente, al personal que trabaja en la red de transfusión sanguínea de Andalucía, regulada por la Orden de 6 de junio de 1986.

El análisis del IPRHM según los servicios donde desarrolla su actividad el personal revela que el desequilibrio de la distribución por sexos hacia las mujeres se debe, fundamentalmente, a la desigual presencia de hombres y mujeres en el nivel de asistencia especializada, cuyo peso relativo en el conjunto del personal (66,2%) y su elevado IPRHM determinan, en gran medida, el resultado del conjunto. La distribución por sexos más equilibrada en la atención primaria sólo amortigua parcialmente el desequilibrio de la asistencia especializada, dada la menor dimensión cuantitativa de la atención primaria en el conjunto del personal (22,9%). Finalmente, aunque con menor relevancia, los índices IPRHM en las áreas de salud y en otros centros sanitarios, fundamentalmente centros de transfusión sanguínea, también contribuyen al desequilibrio del conjunto en el sentido de una mayor presencia femenina.

Gráfico 4.29. IPRHM por servicios de prestación sanitaria



⁵ Actualmente sólo existen siete áreas sanitarias funcionando en Andalucía y el personal que presta sus servicios en ellas representa apenas el 10% del total adscrito al SAS.

B. Distribución del personal por grupos profesionales

Para el estudio de la distribución por sexos según los distintos grupos de personal conviene recordar que los cuerpos y escalas de funcionarios se clasifican, según el nivel de titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A: título de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente.

Grupo B: título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria de primer ciclo, arquitectura técnica, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: título de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

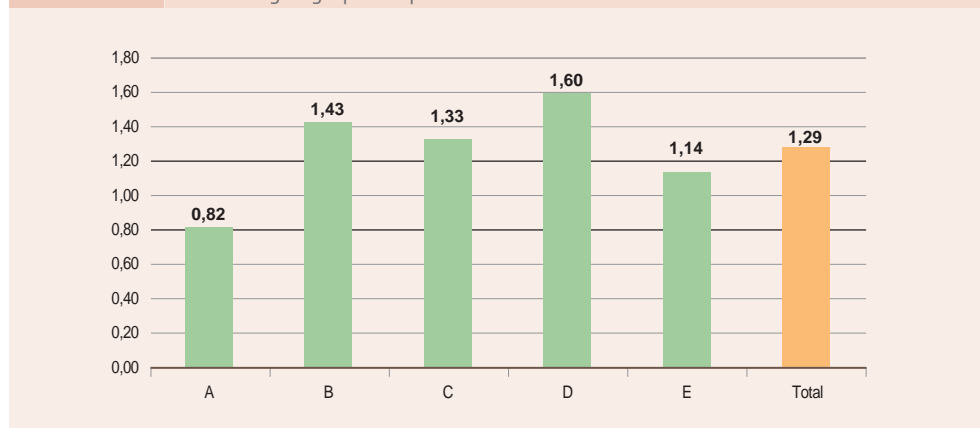
Grupo E: certificado de escolaridad.

La distribución de los efectivos adscritos al SAS según el grupo de personal correspondiente muestra una elevada concentración de personal en los grupos A, B y D, por lo que la presencia relativa de hombres y mujeres en estos grupos determina, en gran medida, el resultado del conjunto, en este caso a favor de una mayor presencia femenina. Así, el grupo B, que es el más numeroso dentro del total del personal (29,6%), y el grupo D, que le sigue con un peso del 26,5%, presentan una alta participación de mujeres. El personal de enfermería diplomado cuenta con una participación muy relevante en el grupo B, superior al 90%, y presenta un índice IPRHM de 1,45, siendo determinante de la mayor presencia femenina en el conjunto del grupo. Por su parte, el personal perteneciente al grupo D tiene su representación más significativa en la categoría de auxiliares de enfermería (61,5% del total del grupo), seguida del personal administrativo (23,2%), ambos grupos con una distribución por sexo desequilibrada hacia una mayor presencia de mujeres y con elevados índices IPRHM (1,89 y 1,65, respectivamente).

El colectivo de efectivos comprendido en el grupo A es el tercero en importancia cuantitativa en el conjunto del personal adscrito al SAS, representando el 24,5% del total. La distribución por sexos, en este caso, muestra claramente una participación mayoritaria de hombres. Los profesionales médicos representan aproximadamente el 70% del personal de este grupo y muestran un IPRHM del 0,75, lo que significa una distribución desequilibrada de sexos hacia los hombres y explica la mayor presencia masculina en el grupo A.

Finalmente, aunque con menor relevancia en el conjunto, los otros grupos también contribuyen una mayor presencia de mujeres, si bien con desigual intensidad. Así, el peso hegemónico del colectivo de técnicos administrativos y técnicos especialistas dentro del grupo C y sus respectivos índices IPRHM (1,39 y 1,38, respectivamente) consolidan la mayor participación femenina en el conjunto del personal del SAS. Por otro lado, el grupo E muestra una distribución por sexos relativamente equilibrada, si bien también con participación mayoritaria de mujeres, como resultado neto de los índices de presencia relativa en el colectivo de celadores (0,74) y en el del personal de oficio (1,69).

Gráfico 4.30. IPRHM según grupos de personal



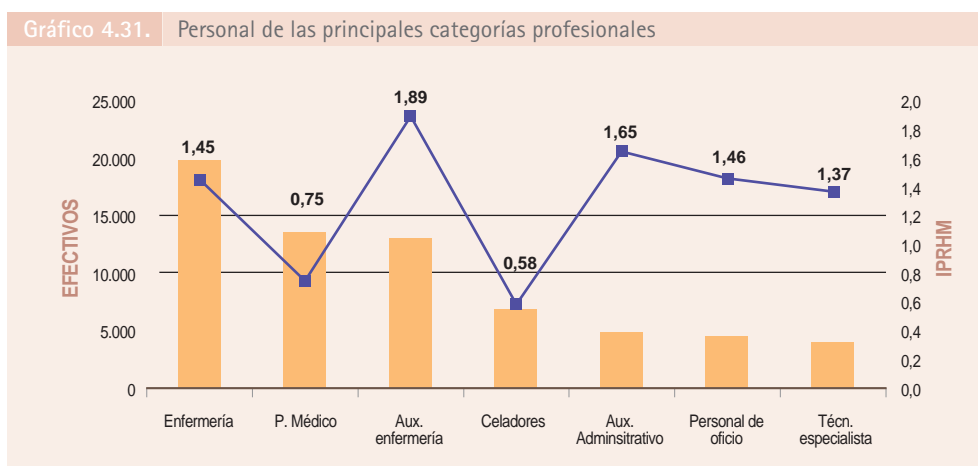
C. Distribución del personal por categorías profesionales

Otro enfoque del análisis por grupos de personal aborda el estudio de la presencia de hombres y mujeres en las principales **categorías profesionales**. El mayor volumen de efectivos en el SAS corresponde al colectivo de enfermería. Tan sólo el personal diplomado de base⁶ representa cerca del 25% del personal estatutario del SAS. La importancia de los cuidados de salud en la asistencia sanitaria adquiere mayor dimensión si a los anteriores profesionales se les suma el **personal auxiliar de enfermería y especialidades afines** –enfermería obstétrico-ginecológica o la fisioterapia–, de modo que el conjunto de la enfermería alcanza un peso en el SAS que supera el 43%. Tal dimensión otorga a este grupo profesional una relevancia determinante en los resultados de la distribución por sexo en el conjunto, de modo que la sobrerrepresentación femenina existente en el

⁶ Se hace referencia al personal que trabaja en puestos base, excluyendo, por tanto, los dedicados a tareas de gestión, sea como cargo intermedio o directivo.

Organismo Autónomo se debe, en gran medida, a la participación predominante de mujeres en los cuidados de enfermería, notablemente más intensa en el personal auxiliar⁷.

El segundo grupo de profesionales en importancia cuantitativa es el dedicado a la práctica en puestos base de la **medicina asistencial**, con independencia de la especialidad y del servicio donde se desarrolla, que representa el 17% del personal del SAS. El indicador de presencia relativa (0,75) refleja cierto desequilibrio debido a una mayor participación de hombres, si bien se encuentra cerca del límite inferior de la banda de equilibrio. No obstante, la mayor presencia de mujeres entre los facultativos residentes en formación (IPRHM igual a 1,31) apunta a una futura distribución más equilibrada por sexos entre el colectivo médico del SAS.



El peso de las tres primeras categorías profesionales –enfermería, auxiliares de enfermería y medicina asistencial– alcanza casi el 60% del personal adscrito al SAS y la presencia de hombres y mujeres en estas categorías explica buena parte de los resultados globales de la distribución, que son potenciados o amortiguados por la participación de otros colectivos, aunque de menor relevancia cuantitativa. Así, el conjunto de **celadores** presenta el valor más bajo del IPRHM entre los grupos más significativos⁸, contrarrestando la mayor participación femenina. Por otro lado, entre el personal dedicado a **tareas administrativas**, el **personal de oficina**

⁷ Los valores más elevados del IPRHM correspondieron al colectivo de auxiliares de enfermería (1,89) y al de trabajo social (1,80).

⁸ El valor más bajo del IPRHM lo registró el colectivo de veterinarios (0,48).

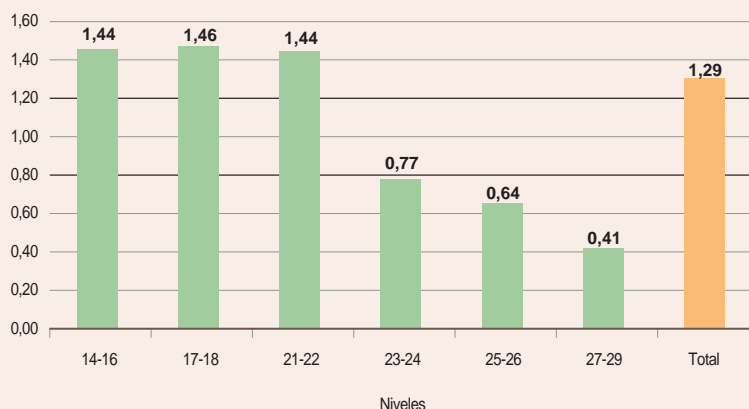
y los **técnicos especialistas** (radiología, laboratorio, etc.) existe una mayor presencia de mujeres, con un IPRHM superior al 1,20.

Así pues, en una primera aproximación a la visión de conjunto de la distribución por sexos del personal estatutario del SAS, la mayor presencia de mujeres se explica, fundamentalmente, por la participación mayoritaria de éstas en los servicios de asistencia especializada (hospitales y centros de especialidades), prestando cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de personal técnico especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). Por contra, la presencia masculina es mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores.

D. Distribución del personal por niveles administrativos

Dado que el grupo de personal A concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la escasa presencia relativa de mujeres en este grupo determina una menor participación femenina en los puestos donde se concentra la toma de decisiones. Efectivamente, el IPRHM **según niveles de la carrera administrativa** muestra una distribución por sexos caracterizada por una mayor participación masculina en los niveles más elevados, especialmente significativa en aquellos donde se concentran los puestos directivos.

Gráfico 4.32. IPRHM según niveles de la carrera administrativa



El conjunto del personal del SAS que tiene asignadas funciones directivas⁹ presenta un valor del IPRHM del 0,72, inferior al límite del intervalo de equilibrio, confirmando la menor presencia femenina en los puestos directivos del SAS. La máxima dirección de los servicios sanitarios, recogida en la figura de la dirección-gerencia, corresponde mayoritariamente a los hombres (74,6%) siendo el índice de presencia relativa de sexos de 0,51, lo que refleja una distribución notablemente desequilibrada hacia una menor presencia femenina.

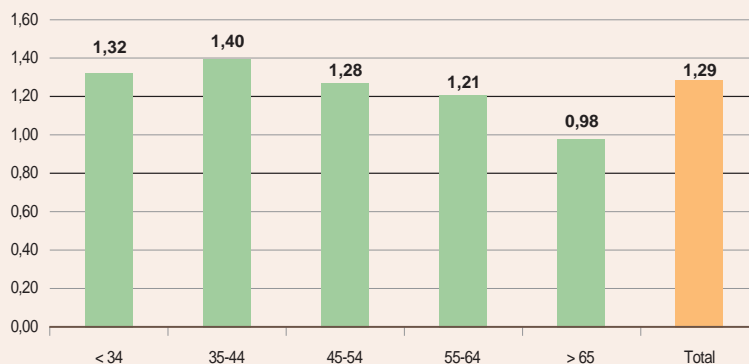
De igual forma, la distribución por sexos del personal considerado como cargo intermedio revela el mayor peso relativo de hombres, si bien con un IPRHM algo mayor al anterior (0,76), un poco más cercano a la banda de distribución equilibrada de sexos. Algunos puestos entre estos cargos intermedios, relevantes por su dimensión, muestran también la desigual intensidad con que participan hombres y mujeres en los niveles de decisión. Así, por una parte, mientras las mujeres representan cerca del 73% del personal diplomado en enfermería, su participación en las tareas de supervisión del colectivo se reduce al 64%. Por otra parte, mientras que la presencia de mujeres en el colectivo médico supera el 37%, en las jefaturas de servicio facultativas la representación femenina apenas alcanza el 18%.

Al objeto de ahondar en los factores explicativos de la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad, y a la vez dedicación, se estima oportuno incorporar al estudio dos variables adicionales: la edad y el número de hijos. Antes de aplicar estas variables al estudio de los niveles donde se concentran los puestos de dirección, conviene ver cuál es el efecto de la edad y de las cargas familiares en el conjunto de la distribución por sexos.

En primer lugar, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad, con la excepción, poco relevante, de las edades más avanzadas, dónde prácticamente se registra una distribución paritaria de sexos. No parece pues que el retraso generalizado en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo haya operado en el caso de las que desarrollan su trabajo en el Servicio Andaluz de Salud.

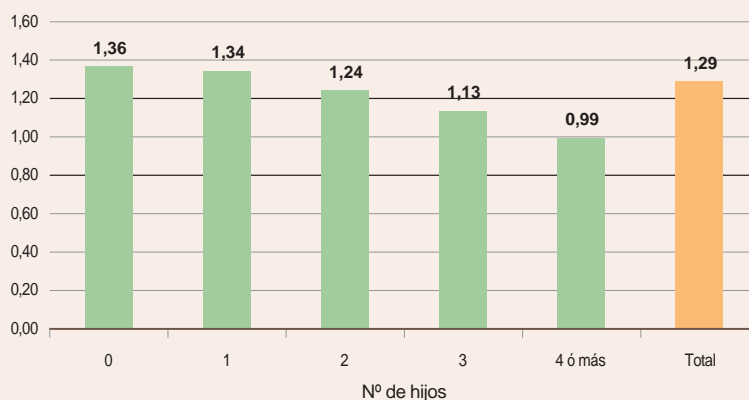
⁹ La delimitación de los cargos directivos e intermedios del SAS se recoge en las correspondientes normativas que regulan la estructura, organización y funcionamiento de los distintos servicios de asistencia sanitaria, entre ellas el Decreto 197/2007, relativo a la atención primaria, y el Decreto 105/1986, que ordena la asistencia especializada. Igualmente, la Orden de la Consejería de Salud de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, clasifica los puestos de trabajo en tres categorías: puestos directivos, cargos intermedios y puestos básicos.

Gráfico 4.33. IPRHM según edades



En segundo lugar, la participación femenina es también sistemáticamente mayoritaria con independencia del número de hijos. Sólo cuando la descendencia supera los cuatro hijos (de escasa entidad en el total) la participación es cuasi - equilibrada. Si bien se observa cierta tendencia a la reducción del valor del IPRHM con el aumento de la carga familiar, ésta no parece actuar como una limitación determinante de la presencia femenina en el SAS.

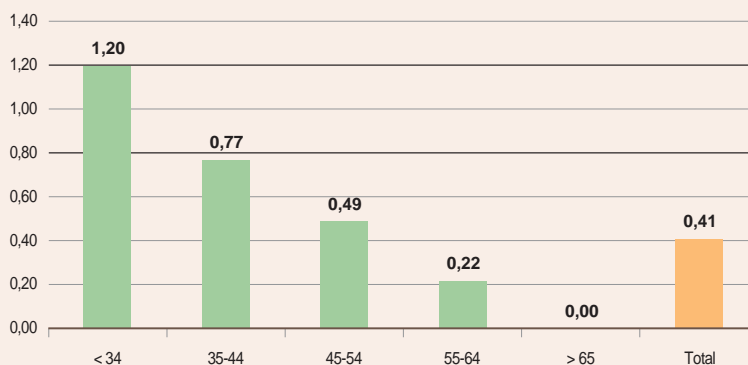
Gráfico 4.34. IPRHM según cargas familiares



Así pues, ni la edad ni las cargas familiares son variables que condicionen la participación laboral de las mujeres en el SAS, de modo que, en líneas generales, se mantiene la distribución por sexos desequilibrada con una mayor presencia femenina, con independencia de los hijos o la edad. Los resultados aplicados a los niveles administrativos más elevados, sin embargo, sí establecen cierta relación de dependencia entre las variables mencionadas y la participación femenina en dichos puestos.

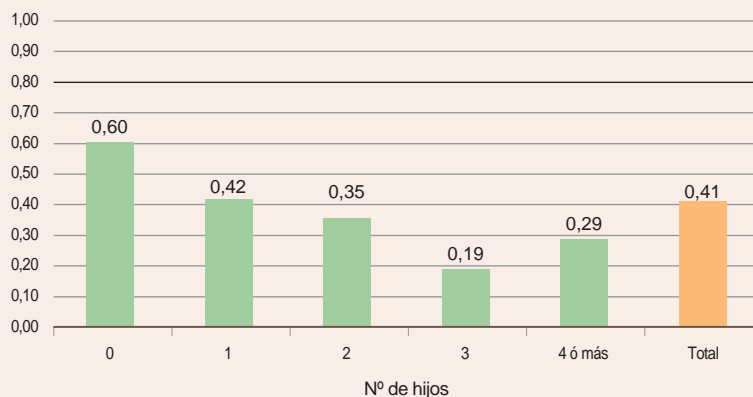
La distribución por sexos del personal que ostenta los niveles más elevados de la carrera administrativa según la edad desprende como resultado, en primer lugar, que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad del SAS decrece de modo directamente proporcional a la edad, de modo que, a partir de los cuarenta y cinco años, la distribución por sexos del personal resulta ser claramente desequilibrada hacia una mayor presencia de hombres. En segundo lugar, la presencia de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad es mayor que la del hombre en las edades más tempranas, es decir, entre los cargos directivos más jóvenes.

Gráfico 4.35. IPRHM según edades (niveles 27-29)



Por su parte, la distribución por sexos del personal con los niveles de carrera administrativa más altos en relación con las cargas familiares por hijos desvela ya una menor participación femenina en las tareas directivas entre el personal sin descendencia. Desequilibrio a favor de los hombres que se intensifica con el nacimiento del primer hijo y sucesivos.

Gráfico 4.36. IPRHM según cargas familiares (niveles 27-29)



4.3.2. Análisis del personal del SAS por tipo de atención

A. Atención Primaria

El personal que presta sus servicios en el nivel de la atención primaria de salud representa el 22,9% del adscrito al SAS, con una participación también mayoritaria de mujeres, si bien de menor intensidad que el ámbito de la red especializada, de tal modo que el IPRHM (1,11) conforma una distribución de sexos razonablemente equilibrada. Entre las características más relevantes de dicha distribución se encuentran las siguientes:

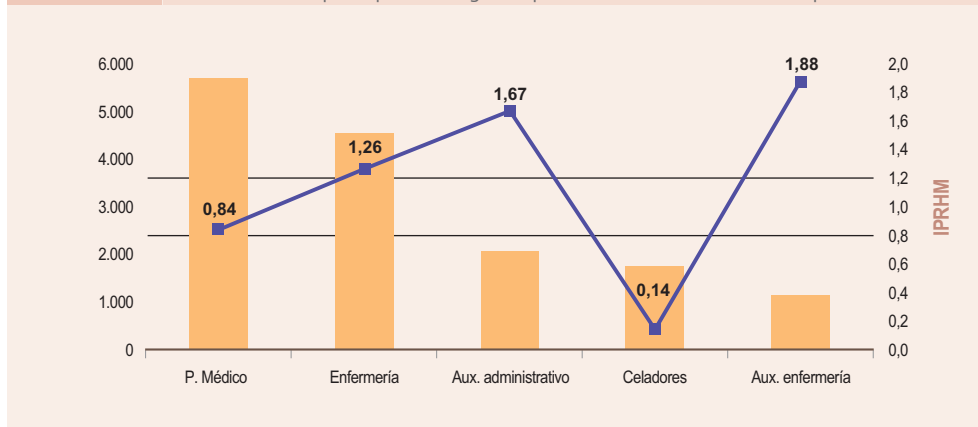
- La propia naturaleza de la asistencia prestada en la atención primaria, con menores requerimientos de medios diagnósticos y logísticos, explica que el peso del personal que integra los grupos C y E sea menor que en el conjunto del SAS, como resultado de la menor presencia, fundamentalmente, de técnicos especialistas y personal de oficio. En contrapartida, la participación del grupo A supera ampliamente la correspondiente al ámbito de la asistencia especializada y, lógicamente, también la media del conjunto de los servicios sanitarios de Andalucía, debido no sólo al colectivo médico sino también por el despliegue en los distritos y zonas básicas de salud de otros profesionales licenciados, como veterinarios, farmacéuticos ó técnicos de salud de atención primaria.

Cuadro 4.4. **Distribución por sexos en la atención primaria de salud**

	Atención primaria		SAS	
	%/Total	IPRHM	%/Total	IPRHM
Grupos				
A	39,7	0,9	24,5	0,8
B	30,0	1,3	29,5	1,4
C	2,8	1,3	9,1	1,3
D	26,1	1,2	26,5	1,6
E	1,4	0,5	10,4	1,1
Niveles				
14-16	16,7	0,8	31,8	1,4
17-18	14,5	1,6	15,8	1,5
21-22	30,8	1,3	30,5	1,4
23-24	33,1	0,9	18,5	0,8
25-26	4,7	0,8	2,6	0,6
27-29	0,3	0,5	0,8	0,4
Total	100,0	1,1	100,0	1,3

- En general, los resultados del índice de presencia relativa por sexo en todos los grupos de personal llevan a una distribución más equilibrada de hombres y mujeres. Aunque en el grupo A se mantiene una mayor participación de hombres, la distribución es más equilibrada que en el conjunto del SAS. Por su parte, los IPRHM de los grupos B, C y D son menores a la media del conjunto y contribuyen a que el desequilibrio femenino sea menor. Los efectivos del grupo E, de escasa entidad, muestran, sin embargo, un notable desequilibrio hacia una mayor presencia masculina, mientras que para el conjunto del SAS el desequilibrio es en sentido contrario. La práctica ausencia de personal de oficio en la atención primaria y la presencia mayoritaria de los hombres en las distintas categorías de celadores (IPRHM = 0,14) ayudan a explicar esta situación.
- En consonancia con la distribución comentada por grupos de personal, los efectivos con niveles administrativos consolidados más bajos tienen una menor participación en la atención primaria que en la media del SAS, mientras aumentan su peso los niveles superiores, excepto los puestos directivos, reflejando la menor complejidad organizativa de la atención primaria en comparación con la especializada.

Gráfico 4.37. Personal de las principales categorías profesionales en la asistencia primaria



- La categoría profesional con un mayor peso cuantitativo en la atención primaria corresponde al colectivo médico que, junto con el de enfermería diplomada, representa más del 52% de los efectivos. La distribución por sexos en ambas categorías favorece una participación más equilibrada que la existente en el ámbito de la asistencia especializada y suaviza la representación desequilibrada de mujeres en el conjunto del SAS. La participación femenina más elevada, con valores de IPRHM superiores al límite superior de la banda de equilibrio, se registra en el personal auxiliar, tanto de enfermería como administrativo, y en el colectivo de asistentes sociales (1,81). Los desequilibrios favorables a una mayor presencia masculina alcanzan su máximo en el conjunto de los celadores, seguido por los profesionales veterinarios, que presentó un IPRHM del 0,50.

B. Asistencia especializada

Como se ha comentado con anterioridad, el personal que presta asistencia sanitaria en hospitales y centros de especialidades de referencia supone algo más del 66% del personal estatutario del SAS, por lo que su distribución por sexos condiciona en gran medida los resultados del conjunto. La naturaleza de la asistencia sanitaria que se presta en el nivel especializado exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de los centros de especialidades médicas, especialmente en los hospitales de la red sanitaria, conformando una distribución por sexos algo diferente a la del conjunto del personal adscrito al Organismo Autónomo. Las principales características diferenciales de la distribución de hombres y mujeres en la asistencia especializada son:

- Las necesidades diagnósticas y logísticas comentadas determinan que exista un mayor peso que en el conjunto del SAS de los grupos de personal C y E, como resultado de una mayor presencia de personal técnico especialista y de oficio, respectivamente. El aumento de la participación de estos grupos se compensa con una menor representación de efectivos del grupo A, fundamentalmente profesionales de la medicina, mientras se mantiene el peso relativo de los grupos B y D, liderados por personal de enfermería, diplomados y auxiliares, respectivamente.
- Como resultado de lo anterior, la participación de mujeres en la asistencia especializada es mayor que en el conjunto del personal del SAS y, por tanto, la distribución registra un índice de presencia relativa de hombres y mujeres superior. No sólo disminuye algo, respecto de la media del conjunto, el IPRHM en el grupo A, de composición fundamentalmente masculina, sino que también aumenta el índice en los grupos B y D, con mayor presencia de mujeres.

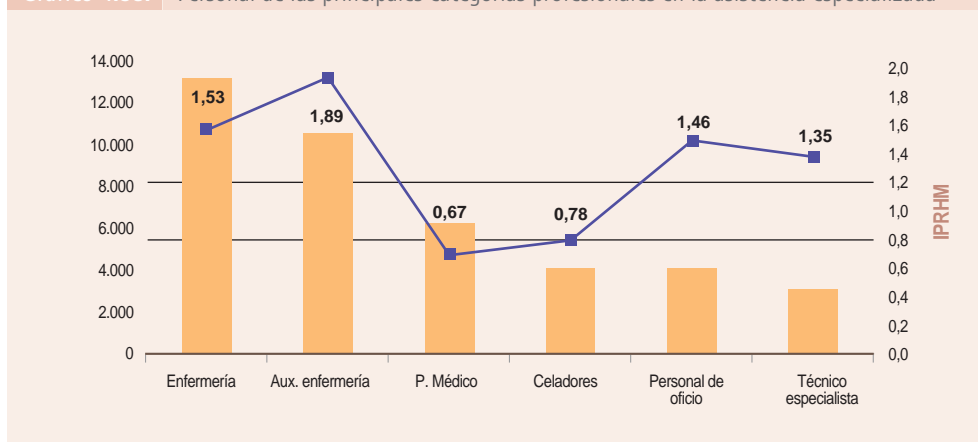
Cuadro 4.5. Distribución por sexos en la asistencia sanitaria especializada

	Especializada		SAS	
	%/Total	IPRHM	%/Total	IPRHM
Grupos				
A	19,2	0,8	24,6	0,8
B	29,5	1,5	29,7	1,4
C	11,2	1,3	8,6	1,4
D	26,4	1,7	26,7	1,6
E	13,7	1,2	10,4	1,1
Niveles				
14-16	37,5	1,5	31,8	1,4
17-18	16,0	1,4	15,8	1,5
21-22	30,6	1,5	30,5	1,4
23-24	13,2	0,7	18,5	0,8
25-26	1,8	0,4	2,6	0,6
27-29	0,9	0,4	0,8	0,4
Total	100,0	1,4	100,0	1,3

- La distribución de sexos según los niveles de la carrera administrativa en la asistencia especializada presenta una mayor participación que la media en los niveles inferiores, debido al peso del personal de oficio, y en los de máxima responsabilidad, ya que la complejidad organizativa de los hospitales exige

una mayor presencia de puestos directivos. Aún así, el IPRHM registrado en los niveles del 27 al 29 de la asistencia especializada fue igual al de la media del SAS (0,41), denotando la menor participación femenina en las tareas de gestión sanitaria.

Gráfico 4.38. Personal de las principales categorías profesionales en la asistencia especializada

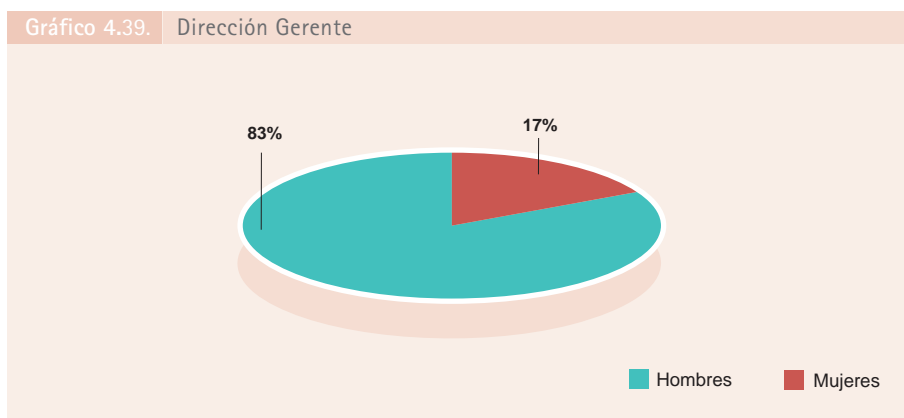


- La categoría profesional dominante en la asistencia especializada es la enfermería diplomada, que mantiene un peso similar al que tiene en el conjunto del SAS (25%). Sin embargo, los cuidados necesarios en los pacientes hospitalizados requieren una mayor presencia de auxiliares de enfermería, que se sitúa como la segunda categoría en importancia, lugar que, en el total de los efectivos del SAS, corresponde al personal médico. Otras modalidades profesionales de relevancia tienen un mayor peso en la asistencia especializada, como el personal de oficio o el personal técnico especialista, en detrimento de la menor participación de auxiliares administrativos.
- Finalmente, el desequilibrio hacia la presencia de mujeres en la enfermería de la asistencia especializada es mayor que en la media de personal del SAS, mientras que el desequilibrio a una mayor presencia masculina también se intensifica en el colectivo que practica la medicina.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL TITULAR DE LAS DIRECCIONES GERENTES DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS

Al igual que en los apartados dedicados a los colectivos de personal de Administración general y de personal docente, se recoge en este capítulo un resumen de los aspectos más destacados sobre la evolución de la representación de hombres y mujeres al frente de las agencias públicas, sociedades mercantiles y otras entidades asimiladas del sector público.

Según la información facilitada por las diferentes Consejerías, a 30 de junio de 2009, el personal titular de las direcciones gerentes de las entidades mencionadas está compuesto por un 83% de hombres y un 17% de mujeres, porcentajes que se alejan del umbral de la representación equilibrada por sexo.



No obstante, y a pesar de que la situación dista de ser equilibrada, se observa una ligera evolución este año hacia una presencia más proporcionada de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisión de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas con respecto al ejercicio anterior, ya que mientras el año pasado el porcentaje de mujeres era de un 16%, este año es de un 17% del total de puestos directivos.

4.5. PERSONAL DE JUSTICIA

CATEGORÍA		JUSTICIA		
		Hombres	Mujeres	Total
PERSONAL FUNCIONARIO	GRUPO			
	A	80	91	171
	B	887	1.256	2.143
	C	1.074	2.199	3.273
	D	636	826	1.462
TOTAL		2.677	4.372	7.049