



# 4

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



# 4

Este cuarto capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto realiza un análisis de género del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

El análisis incluye los cinco colectivos que conforman la Administración andaluza: la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y el personal directivo de las Agencias públicas empresariales, Sociedades mercantiles del Sector Público y Entidades asimiladas. Cada año, se realiza un análisis evolutivo y en profundidad de uno de los colectivos de personal, que incluye su evolución en los cuatro años precedentes, correspondiendo en el presente ejercicio al personal del Servicio Andaluz de Salud.

El análisis considera distintas variables relevantes para el enfoque de género que afectan al personal, tales como el nivel alcanzado en la carrera administrativa, la adscripción, el ejercicio de responsabilidades directivas, el carácter interino o permanente del puesto ocupado, la edad o el número de descendientes. Para mayor riqueza del análisis, los datos del personal al servicio de la Junta se contextualizan en el plano nacional e internacional cuando existen informes análogos.

La lectura de género se realiza mediante un indicador elaborado a partir de la definición legal de representación equilibrada de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que define como equilibrado el conjunto de personas en el que cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula  $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad arrojaría un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

En enero de 2013, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía sumaba 46.203 efectivos, 27.814 mujeres y 18.389 hombres, situándose el IPRHM en el valor 1,20, límite superior de los valores representativos de equilibrio. De este modo, se afianza la tendencia a la feminización de este personal. Entre sus causas destaca la composición mayoritariamente femenina del personal laboral, con un IPRHM de 1,32, manteniendo el desequilibrio de 2012.

El capítulo se estructura en cada uno de los cinco apartados en los que se aborda el personal de los cinco colectivos en el mencionado orden: Administración General, Sistema Educativo Público Andaluz, Servicio Andaluz de Salud, Personal no judicial, etc...

En cuanto al Sistema Educativo Público de Andalucía, el número de docentes totaliza 113.572 personas, 72.554 mujeres y 41.018 hombres, habiéndose producido un ligero aumento de la representación femenina hasta alcanzar en el IPRHM el valor de 1,28 (IPRHM= 1,27 en 2012), en sintonía con la tendencia a la feminización del colectivo observada en los últimos años.

Por lo que se refiere al personal estatutario dependiente del Servicio Andaluz de Salud (SAS), el análisis evolutivo realizado en el informe muestra un aumento de la participación de las mujeres con respecto a 2009. En 2013 del total de 83.872 efectivos, 28.926 son hombres y 54.946 mujeres, lo que arroja un IPRHM de 1,31 (en 2009 fue de 1,29).

EL IPRHM del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía se sitúa en 1,27, revelando una sobrerrepresentación femenina. De sus 7.196 efectivos, 4.576 son mujeres y 2.620 hombres.

Finalmente, el análisis global del personal directivo de las Agencias públicas empresariales, las Sociedades mercantiles y Entidades asimiladas presenta un IPRHM de 0,72, dato que refleja un ligero aumento de la participación de las mujeres respecto a 2012 (0,70).

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

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía en enero de 2013 era de 46.203 efectivos, 27.814 mujeres y 18.389 hombres. Estos datos reflejan una disminución en el número total de efectivos respecto a 2012 del 5,2%, que ha sido menor en las mujeres (4%) que entre los hombres (6,9%). Se afianza así la tendencia de feminización de ejercicios anteriores, y el valor del IPRHM<sup>1</sup> (1,20) se sitúa en el límite superior de los valores representativos de equilibrio, en los términos definidos por la ley. Esta disminución de efectivos se produce también en la Administración General del Estado, donde hay una reducción del 3%, tanto en hombres como en mujeres<sup>2</sup>. También en la UE, el número de personas que trabajan en el sector público, está disminuyendo: entre 2011 y 2012 descendió un 2% en la UE-28 y un 3% en la UE-15<sup>3</sup>.

### 4.1.1. Análisis general

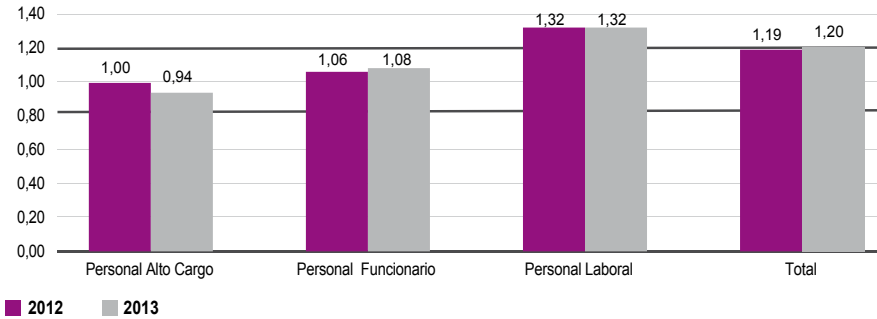
El principal determinante de la participación mayoritaria de mujeres entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo, si atendemos a la clasificación del personal según categorías laborales, el desequilibrio en la composición por sexo existente en el personal laboral, que se mantiene respecto del año anterior, con valores semejantes en su IPRHM (1,32). Por su parte, aunque en los altos cargos y el funcionariado la distribución registra ligeras variaciones, los valores del IPRHM se mantienen cercanos a la paridad (1,00).

---

1 Para la definición sobre IPRHM, véase la introducción del capítulo 4.

2 Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ediciones de enero de 2012 y 2013. Para homogeneizar los datos de la Administración General del Estado con los de la Administración General de la Junta de Andalucía a efectos comparativos, se han eliminado aquellos colectivos de personal que no tienen correspondencia competencial en el ámbito autonómico, y que cuentan además con distribuciones marcadamente masculinizadas, como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o las Fuerzas Armadas.

3 Fuente: Eurostat: Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa\_egan2]. Section O: Public administration and defence; compulsory social security.

**Gráfico 4.1.** IPRHM por categorías laborales, 2012-2013

El análisis del personal de Administración General atendiendo a las categorías de personal según grupo y nivel en la carrera administrativa (cuadro 4.1.), permite extraer diversas conclusiones. En primer lugar, en el personal laboral, la sobrerrepresentación femenina en el grupo V, que concita al 45,2% de los efectivos, condiciona el IPRHM de todo el conjunto del personal. Los grupos II y III presentan también sobrerrepresentación femenina aunque son menos relevantes cuantitativamente hablando.

En segundo lugar, se observa que la distribución equilibrada y cercana a la paridad existente entre el funcionariado (IPRHM=1,08), no se reproduce en todos los niveles de su escala administrativa, puesto que la presencia de mujeres aumenta, en líneas generales, conforme disminuye el nivel en la escala, como muestra el hecho de que existe sobrerrepresentación femenina en los grupos C1 y C2. Finalmente, si bien entre el personal alto cargo se ha reducido ligeramente la proporción de mujeres respecto a 2012, la composición por sexo se mantiene cercana a la paridad (0,94) y se consolida la corrección de la tradicional escasez de altos cargos mujeres existente hasta hace pocos años.

**Cuadro 4.1.** Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía

## PERSONAL ALTO CARGO

			IPRHM	
M	H	Total	2013	2012
102	115	217	0,94	1,00

## PERSONAL LABORAL

GRUPOS	M	H	TOTAL	%TOTAL	IPRHM	
					2013	2012
I	693	496	1.189	5,05	1,17	1,16
II	1.948	669	2.617	11,12	1,49	1,50
III	3.502	1.991	5.493	23,35	1,28	1,27
IV	1.872	1.725	3.597	15,29	1,04	1,04
V	7.536	3.097	10.633	45,19	1,42	1,41
<b>Total</b>	<b>15.551</b>	<b>7.978</b>	<b>23.529</b>	<b>100</b>	<b>1,32</b>	<b>1,32</b>

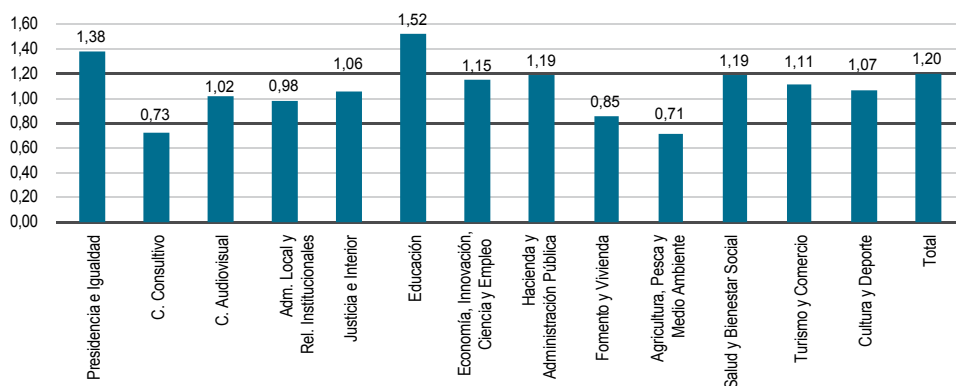
## PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPOS/ NIVELES	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	TOTAL	%/TOTAL	2013	2012
30	62	103									62	103	165	0,73	0,75	0,77
29	28	50									28	50	78	0,35	0,72	0,66
28	341	448									341	448	789	3,51	0,86	0,84
27	219	333									219	333	552	2,46	0,79	0,78
26	397	632									397	632	1.029	4,58	0,77	0,77
25	1.668	2.254									1.668	2.254	3.922	17,46	0,85	0,84
24	154	176	40	26							194	202	396	1,76	0,98	0,65
23	414	517									414	517	931	4,15	0,89	0,88
22	629	536	473	372							1.102	908	2.010	8,95	1,10	1,11
21				39		7						46	46	0,20	0,00	0,53
20			520	546	10	105					530	651	1.181	5,26	0,90	0,90
19			1								1		1	0,00	2,00	2,00
18			657	405	2.299	1.301					2.956	1.706	4.662	20,76	1,27	1,27
17					71	24	4	12			75	36	111	0,49	1,35	1,38
16					833	607	20	87			853	694	1.547	6,89	1,10	1,10
15					1.791	1.013	17	13			1.808	1.026	2.834	12,62	1,28	1,28
14							1.456	626		2	1.456	628	2.084	9,28	1,40	1,39
13									2	11	2	11	13	0,06	0,31	0,53
12									55	51	55	51	106	0,47	1,04	1,02
<b>TOTAL</b>	<b>3.912</b>	<b>5.049</b>	<b>1.691</b>	<b>1.388</b>	<b>5.004</b>	<b>3.057</b>	<b>1.497</b>	<b>738</b>	<b>57</b>	<b>64</b>	<b>12.161</b>	<b>10.296</b>	<b>22.457</b>	<b>100</b>	<b>1,08</b>	<b>1,06</b>
	<b>8.961</b>	<b>3.079</b>	<b>8.061</b>	<b>2.235</b>	<b>121</b>	<b>22.457</b>										
<b>%/Total</b>	<b>39,90</b>	<b>13,71</b>	<b>35,90</b>	<b>9,95</b>	<b>0,54</b>	<b>100</b>										
<b>IPRHM 2013</b>	<b>0,87</b>	<b>1,10</b>	<b>1,24</b>	<b>1,34</b>	<b>0,94</b>	<b>1,08</b>										
<b>IPRHM 2012</b>	<b>0,84</b>	<b>1,09</b>	<b>1,24</b>	<b>1,34</b>	<b>0,94</b>	<b>1,06</b>										

TOTAL			IPRHM	
Mujeres	Hombres	Total	2013	2012
<b>27.814</b>	<b>18.389</b>	<b>46.203</b>	<b>1,20</b>	<b>1,19</b>

De las once consejerías<sup>4</sup> de la Junta de Andalucía, cuatro concentran el 73% del personal al servicio de la Administración General, determinando la configuración de la representación final de hombres y mujeres en el conjunto. De mayor a menor número de efectivos, estas consejerías son Educación, Agricultura, Pesca y Medioambiente (CAPMA), Presidencia e Igualdad y Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE). Con la salvedad de la CAPMA, la composición por sexo en estas consejerías se caracteriza por la sobrerrepresentación femenina, y solo es equilibrada en la CEICE (IPRHM=1,15). La Consejería de Educación, que es la que suma mayor número de efectivos con más del 30% del total del personal, muestra el valor más elevado del IPRHM (1,52, como en 2012), condicionando en buena parte la sobrerrepresentación femenina en el conjunto de la Administración General. A ello contribuye también la presencia mayoritaria femenina en la Consejería de la Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,38). Finalmente, la CAPMA presenta una representación desequilibrada, por presencia mayoritaria masculina (IPRHM=0,71), como resultado de la unión de dos consejerías tradicionalmente masculinizadas.

**Gráfico 4.2.** IPRHM por Consejerías, 2013



<sup>4</sup> Los cambios de organización de la Junta de Andalucía derivados del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, han supuesto una reestructuración de Consejerías. Como resultado de lo anterior, el número de secciones presupuestarias ha quedado limitado a trece, once Consejerías más los Consejos Consultivo y Audiovisual. Tan sólo estos últimos más dos Consejerías (Educación, Cultura y Deporte y Hacienda y Administración Pública) han mantenido su denominación, estructura y competencias, por lo que únicamente en estas secciones presupuestarias es posible analizar los cambios habidos en la distribución de sexos respecto del año anterior que, por otra parte, se han mantenido en los mismos valores de sus respectivos IPRHM.



### 4.1.2. Personal alto cargo

Entre los altos cargos se ha reducido ligeramente el número de mujeres respecto a 2012; no obstante la composición por sexo se mantiene cercana a la paridad (IPRHM=0,94). Entre las distintas adscripciones<sup>5</sup> de los altos cargos la representación por sexo es equilibrada y cercana a valores del IPRHM de paridad, aunque con mayoría masculina, salvo en las Secretarías Generales Técnicas, claramente feminizadas (IPRHM=1,20). Sólo entre las Viceconsejerías se sigue manteniendo, al igual que en 2012, un acusado desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,36).

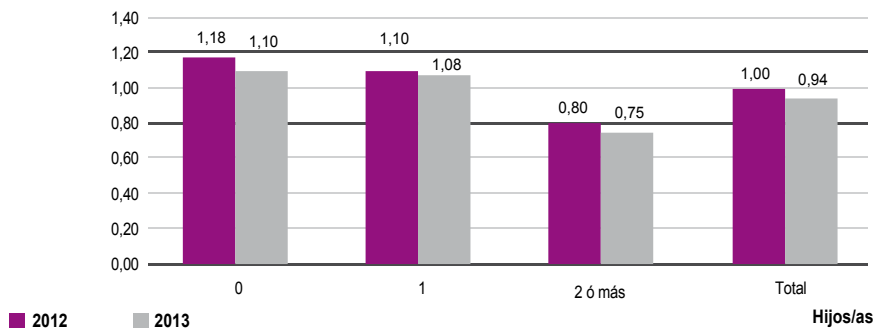
**Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo, 2013**

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	0	1	1	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	2	9	11	0,36
Secretaría General	14	18	32	0,88
Secretaría General Técnica	6	4	10	1,20
Dirección General y Del. Gobierno	39	40	79	0,99
Delegaciones Provinciales/Territoriales	20	20	40	1,00
Otros Altos Cargos	16	17	33	0,97
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>115</b>	<b>217</b>	<b>0,94</b>

El análisis por edad de las personas alto cargo, muestra que en las franjas de mayor edad la presencia femenina es menor, reflejando un año más el retraso en la incorporación de mujeres al ejercicio de estas responsabilidades. Así, entre las personas de más de 50 años, el IPRHM ha pasado del 0,80 en 2012 al 0,71 en 2013, fuera de la banda de representación equilibrada. Al contrario, entre las personas que ocupan altos cargos con menos de cincuenta años se mantiene la mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,23), aunque en menor medida que en 2012 (IPRHM=1,26).

Otra variable relevante a la hora de estudiar el acceso a la condición de alto cargo, es el número de descendientes, hijos e hijas. Entre los altos cargos con un descendiente o ninguno encontramos una presencia mayoritaria de mujeres, aunque el IPRHM desciende entre 2012 y 2013. Ahora bien, la existencia de dos o más descendientes coincide con una notable disminución del número de mujeres entre los altos cargos, llegando en 2013 a situarse bajo el límite de representación equilibrada (IPRHM=0,75) en contraste con la situación equilibrada de 2012 (IPRHM=0,80).

<sup>5</sup> Las adscripciones en la categoría de alto cargo son: Presidencia; Consejerías; Viceconsejerías, Secretarías Generales, Secretarías Generales Técnicas, Direcciones Generales, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Provinciales y Territoriales, y Otros Altos Cargos.

**Gráfico 4.3.** IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2012-2013

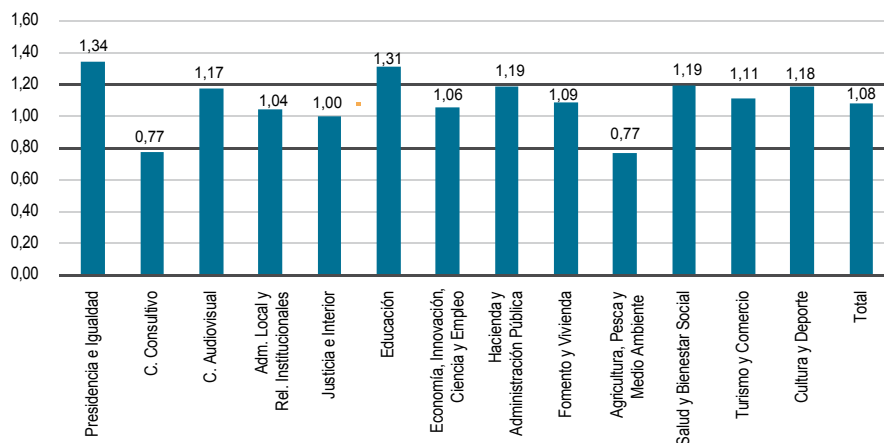
#### 4.1.3. Personal funcionario

La presencia de mujeres entre el funcionariado volvió a aumentar discretamente en 2013, consolidando la tendencia de los últimos años. El IPRHM ha pasado de 1,06 en 2012 a 1,08 en 2013 y se mantiene por tanto en niveles de representación equilibrada. Sin embargo, el análisis por grupos profesionales sigue mostrando una relación negativa entre los niveles de la carrera administrativa y la participación femenina en los mismos. Los dos grupos con mayor relevancia cuantitativa, el A1 y el C1, reflejan con claridad esta situación.

Por una parte, el grupo A1, que concentra prácticamente el 40% del funcionariado, muestra una mayoría de hombres en su composición, aunque sin comprometer el equilibrio de la distribución (IPRHM=0,87) que mejora respecto a 2012 (IPRHM=0,84). Además entre el personal de menos de 40 años existe una mayoría de mujeres, lo que hará que la distribución sea más equilibrada en el grupo A1 a medio plazo.

Por otra parte, el grupo C1, que concentra el 36% del funcionariado, mantiene una composición mayoritariamente femenina, ligeramente desequilibrada (IPRHM=1,24), situación que se acentúa en el grupo C2 (IPRHM=1,34), menos cuantioso en efectivos.

En el análisis del funcionariado por consejerías no se aprecian cambios relevantes. En líneas generales se observan representaciones equilibradas, salvo en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,31) y Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,34), tradicionalmente feminizadas y que agrupan el 22,5% del funcionariado, y Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, tradicionalmente masculinizada (IPRHM=0,77) que concentra el 22,4% de los efectivos.

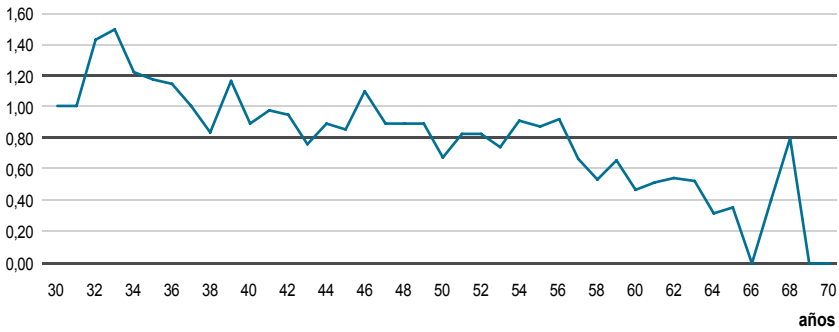
**Gráfico 4.4.** IPRHM del funcionariado por Consejerías, 2013

Por otro lado, como ya se apuntaba al inicio de este capítulo, al desagregar el personal funcionario por niveles administrativos se observa, como en 2012, que la proporción de mujeres aumenta conforme disminuye el nivel de la carrera administrativa, hasta registrar un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el tramo inferior (12-14), cuyo IPRHM alcanza un valor de 1,37. Los hombres siguen teniendo presencia mayoritaria en los tramos superiores (24-26 y 27-30), si bien los valores del IPRHM se sitúan dentro del límite de equilibrio (0,84 y 0,82 respectivamente) mejorando ligeramente la presencia de mujeres respecto a 2012 y consolidando la tendencia de los últimos años.

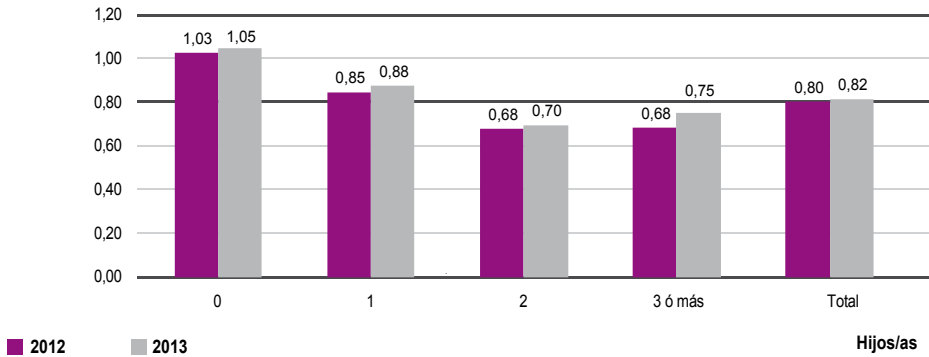
### Personal funcionario de los niveles 27-30

En estos niveles que son los de mayor responsabilidad se hace patente el contraste entre su IPRHM (0,82) que refleja una presencia mayoritaria de hombres y el índice del conjunto del personal (1,08) representativo de una proporción mayoritaria de mujeres. Observamos entonces una organización cuya base es mayoritariamente femenina y cuyos mandos son mayoritariamente masculinos.

El IPRHM del personal en los niveles 27-30 (0,82) es inferior al índice del grupo A1 que lo nutre de efectivos (IPRHM=0,87), lo que indica que la presencia femenina en los niveles más altos de la carrera administrativa es menor que el que le correspondería por su participación en este grupo. La escasa representación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad se debe sólo en parte a su retraso en la incorporación a la formación académica superior y a la carrera administrativa. Más del 40% del personal que ocupa los niveles superiores de la Administración supera los cincuenta años, hecho que explica la menor presencia femenina debido a que las mujeres con niveles 27-30 presentan una edad media inferior (48,3 años) que los hombres (51,1).

**Gráfico 4.5.** IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2013

Por otra parte, aunque el acceso a la función pública garantiza la no discriminación por sexo, la discrecionalidad en el nombramiento de determinados puestos de especial responsabilidad y dedicación abre la posibilidad de que variables como el tiempo de servicio o el número de descendientes influyan en la presencia de mujeres en estos puestos.

**Gráfico 4.6.** IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2012-2013

En este sentido, aunque la participación femenina ha crecido ligeramente respecto a 2012, el análisis de la distribución sigue mostrando una composición por sexo prácticamente paritaria cuando no se cuenta con descendientes, mientras que la presencia de hijos o hijas determina una representación mayoritariamente masculina en los puestos de dirección, hasta derivar en un desequilibrio por exceso de participación de hombres a partir del segundo descendiente.

Del análisis orgánico de la representación de hombres y mujeres en los niveles 27-30, se desprende que la presencia mayoritaria de hombres es generalizada en las distintas consejerías, si bien destacan los valores del IPRHM cercanos a la paridad en Hacienda y Administra-

ción Pública, Presidencia e Igualdad y Cultura y Deporte. Los desequilibrios más relevantes por exceso de participación masculina se localizan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Administración Local y Relaciones Institucionales, Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y Educación (contrastando con la feminización del conjunto del funcionariado en esta consejería).

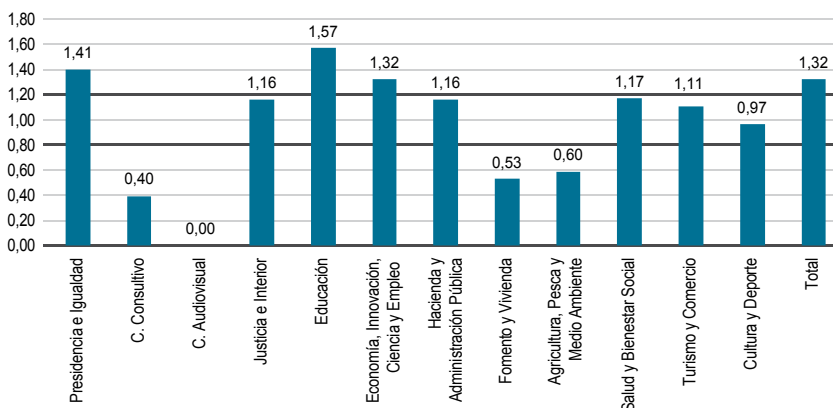
#### 4.1.4. Personal laboral

El personal laboral supone aproximadamente la mitad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Su IPRHM (1,32, idéntico al de 2012) denota una estructura desequilibrada desde el punto de vista de género. Por la importancia cuantitativa del personal laboral, la presencia mayoritaria de mujeres en el mismo determina la sobrerrepresentación femenina del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Analizando el personal laboral por grupos profesionales (grupos I a V) no se aprecian cambios sustanciales respecto a 2012 en su composición por sexo, presentando todos una presencia femenina mayoritaria, especialmente en los grupos II, III y V que registran valores del IPRHM fuera del intervalo del equilibrio representativo (ver cuadro 4.1.). El grupo V, el inferior en la escala administrativa, que supone el 45,2% del personal laboral, registra un IPRHM de 1,42, mientras que el grupo II, con un menor número de efectivos, es el que registra una mayor feminización (IPRHM=1,49). Solo los grupos I y IV, que suponen el 20% de los efectivos, cuentan con una presencia equilibrada de hombres y mujeres (IPRHM 1,17 y 1,04 respectivamente).

Atendiendo a la distribución del personal laboral por consejerías, se aprecia una presencia mayoritaria de hombres en las Consejerías de Fomento y Vivienda y Agricultura, Pesca y Medio Ambiente (IPRHM 0,53 y 0,60 respectivamente). Por su parte se registra sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,57), Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,41) y Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (IPRHM=1,32). Estas consejerías que concentran el 74,5% del personal laboral, determinan el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el conjunto del personal laboral y en el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

**Gráfico 4.7.** IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2013



## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El colectivo docente del Sistema Educativo Público Andaluz<sup>6</sup> es el más numeroso entre el personal al servicio de la Junta de Andalucía y presenta una composición por sexo caracterizada por una feminización creciente y progresiva como quedó reflejado en el Informe de Impacto de Género 2013. El desequilibrio es más acusado en ciertos tipos de enseñanzas como es el caso de la Educación Infantil y Primaria, donde se desarrollan ciertas actividades de cuidado que se atribuyen tradicionalmente a las mujeres. En otros tipos de enseñanza la presencia de hombres y mujeres es equilibrada, con la excepción del desequilibrio por sobrerrepresentación masculina existente en la Inspección Educativa.

La escasa presencia de mujeres entre los equipos directivos de los centros públicos, especialmente acentuada en los cargos de dirección de la Educación Secundaria, completa los principales rasgos de la distribución por sexo del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía.

### 4.2.1. Análisis general

En enero de 2013 el número de docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía era de 113.572 personas, 72.554 mujeres y 41.018 hombres. Esto significa una reducción con respecto al año pasado de 4.184 personas, de mayor entidad en los hombres (4,7%) que en las mujeres (2,9%), por lo que la representación femenina ha aumentado hasta alcanzar en el IPRHM<sup>7</sup> el valor de 1,28 (IPRHM= 1,27 en 2012), en sintonía con la tendencia a la feminización del colectivo observada en los últimos años.

Aunque el desequilibrio sigue siendo mayor en los centros docentes concertados, con un IPRHM de 1,30, frente a un valor de 1,27 en centros públicos, en estos últimos sigue aumentando la presencia de mujeres, que en el año 2012 el IPRHM se situaba en 1,26; mientras que en los centros concertados la representación por sexo no varía respecto a 2012.

Los resultados de la distribución por sexo entre el personal de los centros de titularidad pública condicionan de forma determinante los resultados del conjunto del sistema, ya que el número de docentes de estos centros representa el 82,8% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.

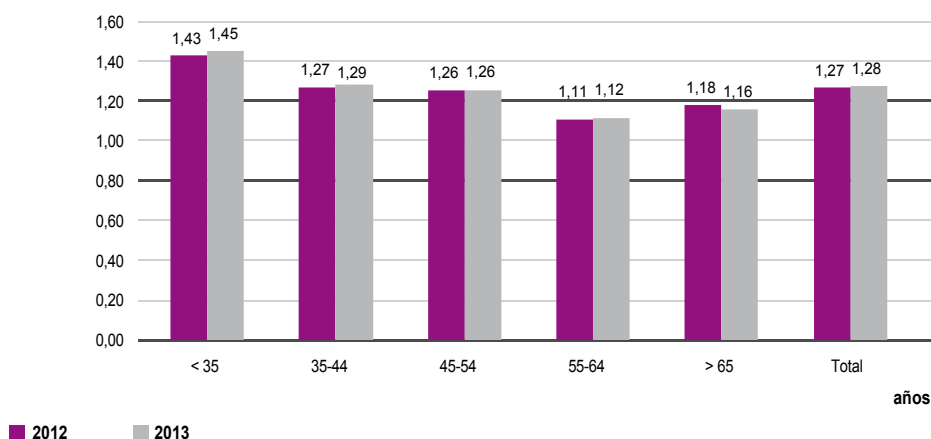
Al igual que en 2012, se mantiene una participación mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, y sólo entre los efectivos mayores de cincuenta y cinco años la distribución por sexo es equilibrada. En los tramos de edad inferiores la sobrerrepresentación femenina aumenta. Así, la participación de mujeres entre el personal docente más joven (menores de

6 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

7 Para la definición del IPRHM, véase la introducción del capítulo 4.

treinta y cinco años) se eleva a valores de 1,45 en el IPRHM, lo que avala que el proceso de feminización del colectivo, observado en los últimos años, siga operando a medio plazo. Aún más, se observa un ligero aumento de la presencia de mujeres respecto a 2012, básicamente por el crecimiento del IPRHM entre las personas menores de cuarenta y cinco años, tal y como muestra el gráfico.

**Gráfico 4.8.** IPRHM del total del personal docente por tramos de edad, 2012-2013



#### 4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La sobrerrepresentación de mujeres en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía no es una característica de todos los tipos de enseñanza o niveles educativos. Por una parte, se encuentran aquellas enseñanzas que registran una representación equilibrada de hombres y mujeres, como es el caso de la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación de Personas Adultas y la Formación del Profesorado.

Un segundo grupo de enseñanzas, en el que se incluye la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria, presentan sobrerrepresentación femenina, especialmente notable en el caso de la primera por su elevado peso en el conjunto del Sistema Educativo (más del 43% del personal). Precisamente por este motivo, el rasgo más relevante en el análisis por tipo de enseñanza respecto a 2012 es el ligero aumento de la presencia de mujeres en la Educación Infantil y Primaria.

Finalmente, la Inspección Educativa sigue presentando una clara sobrerrepresentación masculina, a pesar del significativo aumento de la presencia de mujeres en las labores de inspección.

**Cuadro 4.3. Personal docente por tipo de enseñanza y sexo**

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Educación Infantil y Primaria	36.568	12.300	48.868	1,50	1,49
Educación Secundaria	26.708	24.122	50.830	1,05	1,05
Educación de Personas Adultas	1.253	882	2.135	1,17	1,17
Enseñanzas de Régimen Especial	1.744	1.943	3.687	0,95	0,96
<b>Otros servicios educativos</b>					
Educación Especial	4.866	883	5.749	1,69	1,69
Educación Compensatoria	1.198	501	1.699	1,41	1,40
Formación del Profesorado	145	170	315	0,92	0,93
Inspección Educativa	72	217	289	0,50	0,45
<b>Total</b>	<b>72.554</b>	<b>41.018</b>	<b>113.572</b>	<b>1,28</b>	<b>1,27</b>

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

### A. Educación Infantil y Primaria

En enero de 2013 había 48.868 docentes dedicados a impartir la Educación Infantil y Primaria en Andalucía, con valores en el IPRHM de 1,50 y que, por tanto, conforma una distribución por sexo notablemente desequilibrada.

Aunque la composición del personal docente en la Educación Infantil y Primaria ha registrado tradicionalmente una elevada participación de mujeres, el proceso de feminización se ha agudizado en los últimos años; así durante el 2013 se ha producido un leve descenso en el número de efectivos en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,49) mayoritariamente masculino.

Con carácter general, este aumento del IPRHM en 2013 en la Educación Infantil y Primaria, aunque discreto, confirma el mantenimiento de la mencionada tendencia a la feminización del personal docente en esta categoría.

Los indicadores que aporta el informe “Panorama de la educación 2013” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ratifican que el fenómeno de la feminización de la docencia, especialmente en la Educación Infantil, está muy extendido en la mayoría de los países que forman parte de dicha entidad. Así, en Finlandia las mujeres que imparten Educación Infantil representan el 97,2% del personal docente, proporción superior a la española donde representan el 94,6%; situándose la media de la OCDE en un 96,5%.

### B. Educación Secundaria

Las enseñanzas secundarias (ESO, Bachillerato y FP) concentran el colectivo de docentes más numeroso del Sistema Educativo Público de Andalucía. En enero de 2013 el profesorado ascendía a 50.830 personas, que representaban el 44,8% del total de docentes del



Sistema Educativo. En sintonía con los últimos años, la distribución por sexo se mantiene en valores muy cercanos a la paridad (IPRHM=1,05), tanto en los centros públicos como en los concertados.

Sin embargo, la casi igualitaria participación de hombres y mujeres entre el profesorado de las enseñanzas secundarias queda matizada cuando se incorporan al análisis los resultados de la distribución por sexo según la edad del personal. La presencia femenina es mayor cuanto menor es la edad, hasta el punto de registrarse un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre el grupo de menores de treinta y cinco años, con un IPRHM de 1,24, lo cual manifiesta una cierta tendencia a la feminización del colectivo a medio plazo, en consonancia con el comportamiento del conjunto del personal docente.

Esta participación femenina ligeramente mayoritaria en el conjunto del profesorado de la Educación Secundaria contrasta con su escasa presencia entre el personal docente con la condición de catedrático o catedrática<sup>8</sup>. En enero de 2003 había 513 catedráticas y 809 catedráticos, lo que supone el mantenimiento de la distribución por sexo del año anterior (IPRHM=0,78), que si bien se encuentra cercana al límite de la representación equilibrada, refleja una clara sobrerrepresentación de hombres. La escasa presencia de mujeres entre los puestos más altos de la escala del profesorado de las enseñanzas no universitarias no presenta perspectivas de desaparecer a medio plazo, dada la nueva reducción experimentada este año por el IPRHM en el grupo de menores de 55 años, que ha pasado de un 0,84 en 2012, a un valor de 0,79 en 2013.

### C. Educación de Personas Adultas

El número de docentes en la Educación de Personas Adultas fue de 2.135 en enero de 2013. Del número de hombres (882) y de mujeres (1.253) que componen el colectivo resulta una distribución por sexo equilibrada, con un valor del IPRHM (1,17) que se mantiene constante respecto del año anterior.

No obstante, la distribución por sexo y edad del personal muestra un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,26) en el grupo de edad más numeroso, el comprendido entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, que supone casi el 35% del total. Mayor relevancia aún tiene el exceso de participación femenina entre el profesorado menor de treinta y cinco años (IPRHM=1,43), que representa el 71,7%; por cuanto consolidada, después de haber registrado un notable crecimiento respecto a 2012, la tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

### D. Enseñanzas de Régimen Especial

Se encuentran en esta categoría las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas. Las Enseñanzas de Régimen Especial forman parte, junto con la Formación del Profesorado y la Inspección Educativa, del grupo de actividades docentes donde existe

<sup>8</sup> Este cuerpo docente tiene atribuidas según la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, funciones de dirección de proyectos de innovación e investigación didáctica y el ejercicio de la jefatura de los departamentos de coordinación didáctica y de orientación.

una mayoritaria participación de hombres. En efecto, en enero de 2013 había 1.744 profesoras y 1.943 profesores dedicados a impartir la docencia en este nivel de enseñanza, lo que conforma una distribución por sexo equilibrada, con mayoría masculina (IPRHM=0,95) y ligeramente inferior al IPRHM de 2012 (0,96).

### E. Otros servicios educativos

El epígrafe de otros servicios educativos comprende al personal docente que imparte Educación Especial, Educación Compensatoria y Formación del Profesorado, que representa el 6,8% del total del personal docente.

Como en años anteriores, Educación Especial y Educación Compensatoria muestran un claro desequilibrio por sobrerrepresentación femenina; su IPRHM alcanzan valores de 1,69 y un 1,41, respectivamente. En cuanto a la Formación del Profesorado, cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,92), sin embargo se observa que en 2013 se ha producido un brusco descenso en la plantilla de docentes, tanto en mujeres como en hombres, siendo mayor entre los efectivos masculinos.

### 4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas. Los datos muestran que la proporción de mujeres en los equipos directivos docentes volvió a aumentar en 2013, aunque de forma discreta, en línea con la tendencia de los últimos años. En enero de 2013 había 5.468 mujeres y 5.703 hombres dedicados a tareas de dirección, lo que configura una distribución por sexo muy cercana a la paridad (IPRHM=0,98).

Este aumento de la presencia femenina en las tareas directivas se ha registrado básicamente en los centros docentes de titularidad pública (se ha pasado de un IPRHM de 0,95 en 2012, a otro de 0,98), siguiendo la pauta de los últimos años, mientras que en los centros concertados la distribución por sexo se ha mantenido estable y prácticamente paritaria, con un valor de 0,99 en su IPRHM.

Tampoco ha sido homogénea la representación de hombres y mujeres según los distintos niveles de enseñanza. Así, la distribución por sexo en la Educación de Personas Adultas no ha registrado cambios, manteniéndose en valores del IPRHM prácticamente paritarios (0,99).

De mayor relevancia cuantitativa son las variaciones registradas en la Educación Infantil y Primaria y en la Educación Secundaria, donde la presencia de mujeres ha aumentado con desigual intensidad. Aunque muy discreto, el crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas directivas de la Educación Secundaria ha corregido el desequilibrio que había a favor de los hombres, hasta situar los valores de la distribución dentro de la franja de equilibrio (IPRHM=0,81).

**Cuadro 4.4.** Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Educación Infantil y Primaria	3.470	2.809	6.279	1,11	1,08
Educación Secundaria	1.843	2.735	4.578	0,81	0,79
Educación Personas Adultas	155	159	314	0,99	0,99
<b>Total</b>	<b>5.468</b>	<b>5.703</b>	<b>11.171</b>	<b>0,98</b>	<b>0,96</b>

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

El mayor crecimiento de la presencia femenina en los equipos directivos se registró en la Educación Infantil y Primaria, fundamentalmente en los centros docentes públicos, siguiendo la tendencia observada en los últimos años y puesta de manifiesto en el anterior Informe de Evaluación de Impacto de Género. Aunque con una participación mayoritaria de mujeres, el valor del IPRHM resultante (1,11) muestra una distribución por sexo equilibrada, si bien se debe tener en cuenta que en el total de este tipo de enseñanza el IPRHM alcanza un valor de 1,50.

#### Distribución por sexo de los equipos directivos en función del cargo que ocupan

En términos globales, la distribución por sexo del personal de los equipos directivos según el cargo que ocupan se mantiene dentro de la banda de equilibrio, si bien la composición es desigual dependiendo del cargo. Así, en los puestos de dirección y vicedirección se mantiene una clara mayoría masculina, con valores de IPRHM de 0,83 en ambos casos; cabe destacar el incremento del número de directoras que se ha producido con respecto a 2012 (IPRHM=0,81). También es mayoritaria la presencia masculina en las subdirecciones de los centros concertados, si bien con una distribución por sexo bastante más equilibrada.

**Cuadro 4.5.** Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo\*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Dirección	1.509	2.133	3.642	0,83	0,81
Subdirección (1)	113	124	237	0,95	0,95
Vicedirección (2)	196	275	471	0,83	0,86
Jefatura de estudios	2.176	1.779	3.955	1,10	1,09
Secretaría (2)	1.474	1.392	2.866	1,03	0,99
<b>Total</b>	<b>5.468</b>	<b>5.703</b>	<b>11.171</b>	<b>0,98</b>	<b>0,96</b>

\* Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

(1) Sólo en los centros concertados (2) Sólo en los centros públicos

En cuanto a la Educación Infantil y Primaria los equipos directivos de los centros concertados muestran una feminización acusada, alcanzando en el cargo de dirección valores de 1,26 en el IPRHM, aunque se observa un ligero descenso en el número de directoras con respecto a 2012. Sin embargo, la tendencia es diferente en los equipos directivos de los centros públicos (IPRHM=0,89) que muestra un incremento en el número de directoras. Otro hecho de interés, es que la feminización se da sobre todo en las subdirecciones (sólo en los centros concertados) y secretarías (sólo en los centros públicos), donde se llega a una distribución por sexo por encima del límite superior de representación equilibrada.

En los equipos directivos de la Educación Secundaria el desequilibrio registrado en 2012 (IPRHM=0,79) se ha reducido, alcanzando en 2013 un valor de 0,81 del IPRHM, es decir dentro de la banda de representación equilibrada. Esto se debe sobre todo al aumento de la proporción de mujeres en el total de cargos directivos de los centros de titularidad pública, aunque se mantiene la sobrerrepresentación masculina con valores del IPRHM de 0,78 (0,76 en 2012). Este desequilibrio es algo más acusado entre el personal que ejerce la secretaría de estos centros que alcanza valores del IPRHM de 0,75 y notablemente elevado en los puestos de dirección, donde la participación masculina es superior, con un valor de 0,55 en el índice IPRHM.

En cuanto a los equipos directivos de la Educación de Personas Adultas, su composición por sexo roza la paridad (0,99), si bien la distribución por sexo en función de cada cargo muestra diferencias. Destaca la feminización de las jefaturas de estudio, aunque este año se ha producido un descenso en el número de mujeres, rozando valores de la banda de equilibrio (IPRHM=1,20).

#### 4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

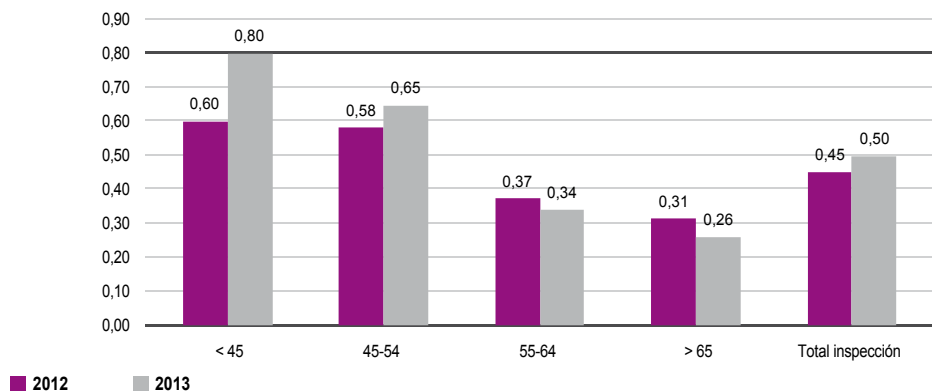
El acceso al ejercicio de la inspección educativa<sup>9</sup> viene condicionado al ejercicio de la función docente durante un número mínimo de años así como al ejercicio de funciones de dirección de los centros, según establece la normativa autonómica. Por ello, no sorprende que el análisis de su composición por sexo muestre una mayoría masculina.

En enero de 2013 había 217 hombres y 72 mujeres dedicados a labores de inspección educativa. Si bien la presencia femenina creció respecto a 2012, en línea con la tendencia de los últimos años, aún se mantiene un notable desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,50).

La escasa presencia que tienen las mujeres en la inspección educativa es generalizada en todos los tramos de edad. Se observa un crecimiento de la representación femenina entre el personal con menos de cincuenta y cuatro años, pero la distribución por sexo se aproxima al equilibrio representativo entre el colectivo de menos de cuarenta y cinco años (IPRHM=0,80).

---

<sup>9</sup> Orden de 26 de abril de 2011, por la que se realiza la convocatoria pública para el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación en plazas del ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Gráfico 4.9.** IPRHM en la Inspección Educativa según edad

El análisis de la inspección educativa según el tipo de puesto, muestra que al igual que en los últimos años, una mujer ocupa en 2013 el cargo de mayor responsabilidad dentro de la función inspectora (Inspectora General de Educación). Sin embargo, es especialmente relevante la composición por sexo del colectivo de inspectores e inspectoras, el más numeroso (78,5% del total)<sup>10</sup>, en el cual la participación masculina alcanza valores en el IPRHM de 0,53.

<sup>10</sup> Los tipos de puesto que componen la función inspectora docente son: Inspección General de la Educación; Inspección Central; Jefatura de Servicio de Inspección; Adjunto/a Servicio de Inspección; Coordinación del Equipo de Zona; Inspección de Educación; Asesor/a Inspección Educativa.

### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El capítulo de Representación del Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye cada año el análisis evolutivo de uno de los colectivos de personal de la Junta de Andalucía. En esta edición corresponde realizar dicho estudio sobre el personal del Servicio Andaluz de Salud, para lo que se analiza su evolución en el periodo 2009-2013.

#### 4.3.1. Análisis General

El personal estatutario dependiente del SAS a 1 de junio de 2013 sumó 83.872 efectivos, de los cuales 28.926 eran hombres y 54.946 mujeres, lo que arrojó un IPRHM<sup>11</sup> de 1,31. Este dato refleja un aumento de la presencia de mujeres en la estructura del SAS puesto que dicho valor en 2009 fue de 1,29.

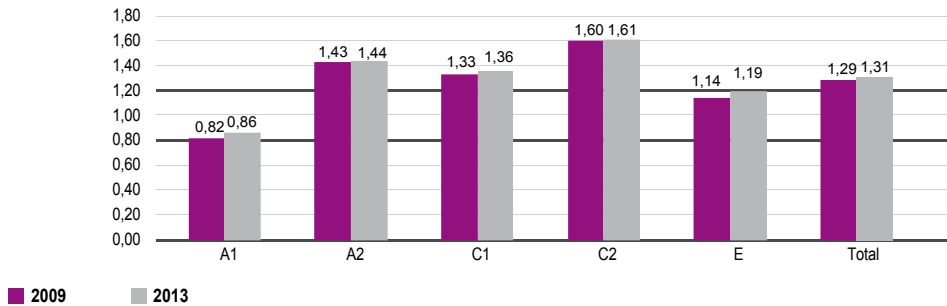
#### 4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

##### A. Distribución del personal por grupos profesionales

El análisis de la composición por sexo de los grupos profesionales del SAS muestra que en el periodo 2009-2013 se ha intensificado la participación de las mujeres en todos los grupos, consolidando el desequilibrio ya registrado en 2009 en los grupos con mayor número de efectivos, el A2 y el C2, que suman el 56,6% de la plantilla del SAS y que, por tanto, son determinantes del resultado de la distribución del conjunto. En el grupo A2, el colectivo más numeroso es el personal diplomado en enfermería (el 85% del total del grupo) y en el C2, el personal auxiliar de enfermería (el 61% del grupo).

Especialmente relevante es el incremento de la presencia de las mujeres en el grupo A1, que supone el 24,9% de la plantilla, al ser el menos feminizado de todos y el que exige la cualificación profesional más elevada. Pese a este incremento, teniendo en cuenta que el grupo A1 concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la menor presencia relativa de mujeres en este grupo determina una también menor participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de gestión y en los que se concentra la toma de decisiones de la organización, como se verá más adelante.

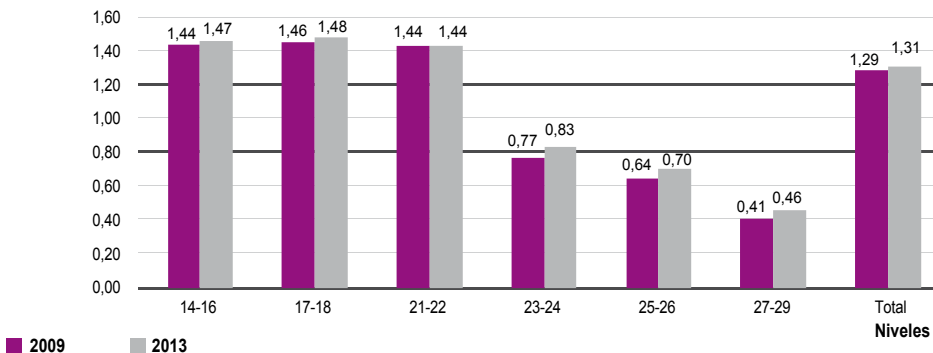
11 Nota: Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.

**Gráfico 4.10.** IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2009-2013

Más pronunciados, si bien menos relevantes cuantitativamente hablando, han sido los aumentos de la participación femenina en los grupos C1 y E, que suman el 18,6% de la plantilla. El aumento de la proporción de mujeres en el grupo C1 incrementó el notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina de 2009, y en el grupo E situó la distribución por sexo en un valor del IPRHM (1,19) en el límite de la representación equilibrada.

#### B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

A pesar del incremento de la participación de las mujeres en el grupo A1 y por tanto en los niveles más altos de la carrera administrativa, su presencia sigue siendo escasa en estos estratos que concentran las mayores retribuciones y también las mayores responsabilidades de gestión.

**Gráfico 4.11.** IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2009-2013

En el gráfico se observa que el IPRHM disminuye cuanto más alto es el nivel en la escala administrativa. Este hecho contrasta con la sobrerrepresentación femenina del conjunto del personal del SAS, lo que permite afirmar que la mayoría de las mujeres de la organización se sitúa en los niveles inferiores de la carrera administrativa. Hasta el nivel 22 se concentra el 77,5% del personal del SAS, por lo que el desequilibrio por feminización en los mismos condiciona el del total del SAS. A partir del nivel 22, el brusco descenso de los valores del IPRHM evidencia la masculinización en los puestos de mayor responsabilidad.

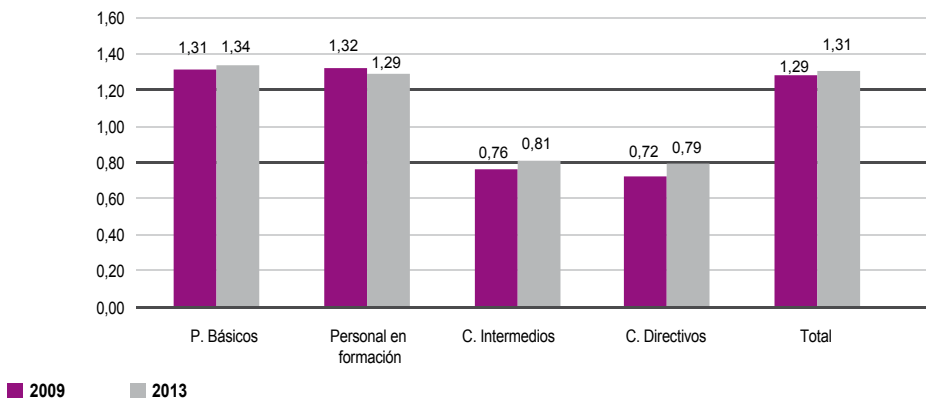
En el tramo de los niveles 23 y 24, compuesto básicamente por personal médico, se localiza el 19,2% del personal del SAS, y la mayor presencia de mujeres respecto de 2009 ha posibilitado que la distribución por sexo alcance valores de equilibrio representativo (IPRHM=0,83), superando la presencia mayoritaria de hombres registrada en 2009. Entre el personal que compone los niveles superiores al 25, fundamentalmente los cargos intermedios y directivos de la organización, el aumento de la participación femenina sólo ha amortiguado en parte el elevado desequilibrio por sobrerrepresentación masculina registrado en 2009. Por último, en los niveles más altos, 27 a 29, el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina también se atenúa, pero es aún muy llamativa la participación minoritaria de las mujeres.

### C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

El personal del SAS se clasifica en cuatro categorías: puestos básicos (encargados de la prestación directa de los servicios, que suponen el 92,2% de la plantilla), personal en proceso de formación (3,3% del total), cargos intermedios (3,9% del total) y cargos directivos (0,6%), estos dos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura.

Entre 2009 y 2013 los datos permiten apreciar dos rasgos principales: el aumento de la sobrerrepresentación femenina en el colectivo más numeroso, el de puestos básicos, y la masculinización de los cargos intermedios y directivos, en los que no obstante se ha producido una mejora en la participación de las mujeres.

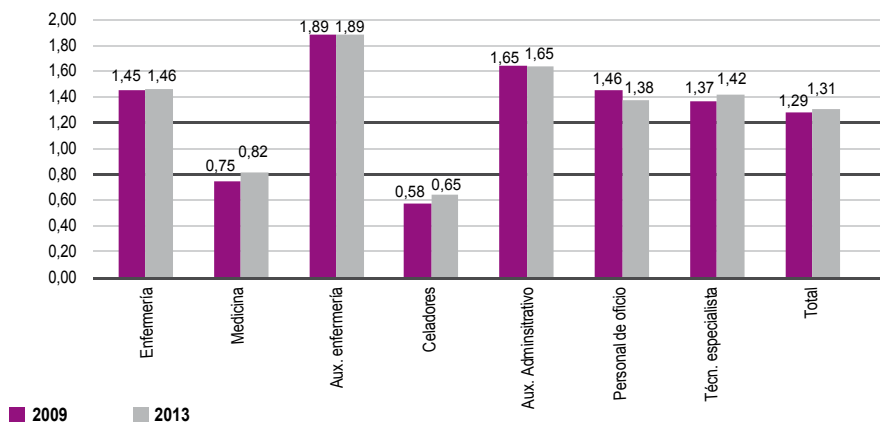
**Gráfico 4.12.** IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2009-2013





Centrando el análisis en los puestos básicos, el aumento de la participación femenina en estos últimos cuatro años ha sido prácticamente generalizado en las profesiones más relevantes que lo conforman. Destaca, en primer lugar, por su importancia en el conjunto de los profesionales del SAS, el personal diplomado en enfermería (25,4% del total), cuya distribución por sexo muestra una marcada sobrerrepresentación femenina, que se ha acentuado ligeramente en estos años. Mucho más llamativa es la sobrerrepresentación femenina entre el personal auxiliar de enfermería, el tercero por número de efectivos (16,3% de la plantilla) si bien se ha mantenido estable en el periodo, con un IPRHM de 1,89, que lo sitúa como el colectivo más feminizado. Por tanto, la sobrerrepresentación de mujeres en la plantilla del SAS se explica, principalmente, por su presencia mayoritaria en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que ocupa al 47% de los puestos básicos del SAS, y al 43,4% del personal del sistema sanitario público andaluz.

**Gráfico 4.13.** IPRHM del personal del SAS en las principales categorías profesionales. Puestos básicos, 2009-2013



Entre los profesionales dedicados a la práctica de la medicina, segundo colectivo en importancia por número de efectivos (17,7% de la plantilla del SAS), la presencia de hombres continúa siendo mayoritaria (IPRHM=0,82), si bien el significativo aumento de facultativas en estos años ha llevado a que desaparezca el desequilibrio existente en 2009 (IPRHM=0,75). Para completar este análisis es pertinente tener en cuenta el elevado valor del IPRHM (1,29) entre los efectivos de la plantilla en formación, circunstancia que hace vislumbrar la tendencia a la feminización del personal médico.

Aunque la distribución por sexo en el resto de los colectivos profesionales de los puestos básicos tiene, por su menor relevancia cuantitativa, un efecto marginal sobre la distribución por sexo del conjunto, puede destacarse el aumento en el periodo 2009-2013 de la presencia de mujeres en la categoría de celadores, si bien es una categoría que aún cuenta con sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,65). En sentido contrario, entre 2009 y 2013 ha disminuido la sobrerrepresentación femenina en el personal de oficina.

Los resultados del análisis realizado hasta ahora permiten enunciar que la sobrerrepresentación femenina entre el personal estatutario del SAS sigue explicándose, fundamentalmente,

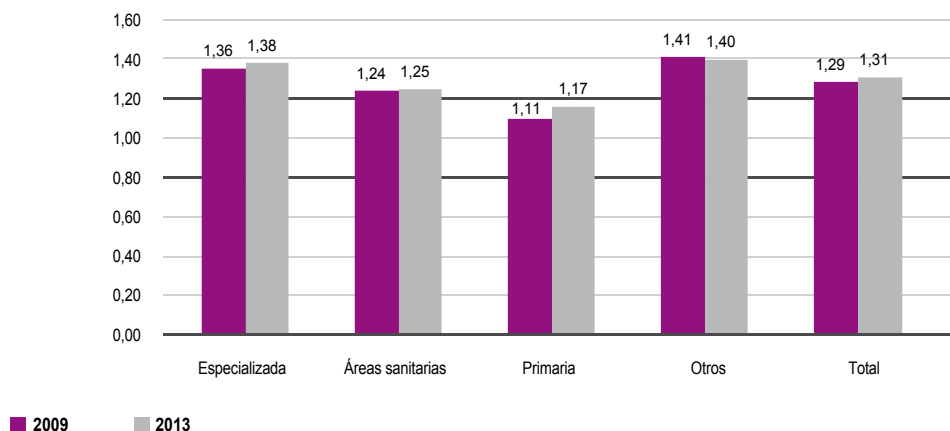
por su participación mayoritaria en la prestación de cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de técnica especialista o de soporte logístico (auxiliares administrativas y personal de oficio). Alternativamente, la presencia masculina continúa siendo mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores, a pesar del aumento de la presencia de mujeres que se observa en los últimos cuatro años.

#### D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

En el análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria, el cambio más relevante ocurrido entre 2009 y 2013 está determinado por el desarrollo de las nuevas áreas de gestión sanitaria<sup>12</sup>. La incorporación del personal de asistencia especializada y atención primaria a estas nuevas áreas ha supuesto que se concentren en ellas el 28% del personal del SAS, situándose como la segunda modalidad en la prestación de servicios sanitarios, desbancando de ese puesto a la atención primaria. No obstante, la transferencia de personal desde la asistencia especializada y atención primaria hacia las áreas de gestión sanitaria no ha llevado aparejado ningún cambio relevante en la distribución por sexo en este servicio, manteniéndose la sobrerrepresentación femenina.

Por servicios, el colectivo más numeroso sigue siendo el de atención especializada, que concentra al 54,8% del personal, si bien ha disminuido 11,4 puntos porcentuales. La Atención Primaria dispone del 16,7%, y otros servicios, fundamentalmente Centros de Transfusión Sanguínea, representan un 0,5% del personal.

**Gráfico 4.14.** IPRHM del personal del SAS por servicios de prestación sanitaria, 2009-2013



<sup>12</sup> La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.

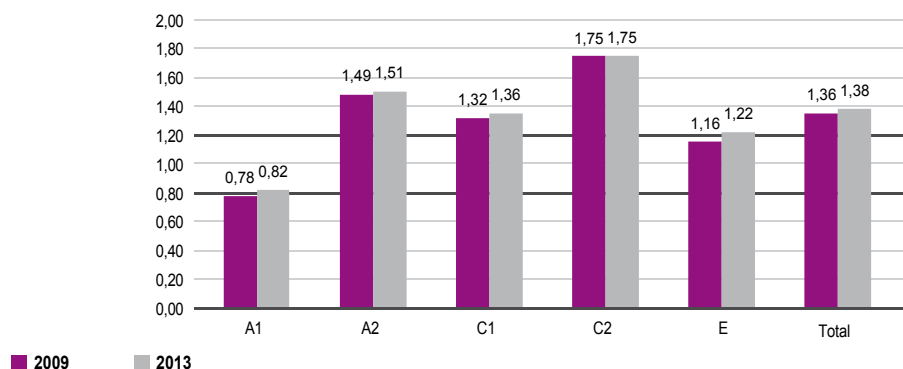
### D.1. Asistencia Especializada

La sobrerrepresentación femenina en los hospitales y centros de especialidades que prestan el servicio de Asistencia Especializada, (concentran el 54,8% de la plantilla del SAS), condiciona notablemente la composición por sexo del resto de la organización. Entre 2009 y 2013 esta sobrerrepresentación femenina se ha intensificado, pasando su IPRHM de 1,36 a 1,38.

No obstante, la asistencia especializada exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de estos centros, conformando una distribución por sexo algo diferente a la del conjunto del SAS. Dichas necesidades se concretan en una mayor presencia de personal técnico especialista y de oficio, por lo que el peso de los grupos profesionales correspondientes, el C1 y el E (altamente feminizados), respectivamente, es mayor que en el conjunto del SAS. En compensación, el peso relativo del personal que conforma el grupo A1, básicamente médico, es menor.

La comparación de la distribución por sexo entre el personal de la asistencia especializada y la del conjunto del SAS muestra que la presencia de las mujeres en la primera de ellas es mayor que en la media del SAS en todos los grupos profesionales, excepto en el grupo A1, cuyo IPRHM (0,82) es menor que en la distribución del conjunto (0,86).

**Gráfico 4.15.** IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada, 2009-2013



El mayor peso relativo del personal de los grupos C1 y E en la asistencia especializada junto con una menor presencia de efectivos del grupo A1 en relación al conjunto del SAS, explica que la sobrerrepresentación femenina se concentre en mayor medida en los niveles inferiores de la carrera administrativa. Mientras que en la plantilla total del SAS el personal con niveles retributivos inferiores al veintidós supone el 77,5% del total, en la asistencia especializada este porcentaje se eleva al 83,9%. Por lo tanto, en comparación con el conjunto del SAS, los desequilibrios de la distribución por niveles de la carrera administrativa son más acusados en la asistencia especializada. Así, la proporción de mujeres es mayor en los niveles inferiores y menor en los superiores.

La estructura profesional del personal que presta sus servicios en la asistencia especializada difiere de la del conjunto del SAS por contar con una mayor proporción de técnicos especialistas en tareas diagnósticas, laboratorio y radiología, básicamente, de personal de oficio para atender las necesidades hoteleras y de personal de enfermería para los mayores cuidados que precisan las personas hospitalizadas, especialmente auxiliares de enfermería, que se consolidan en este nivel de prestación como la segunda categoría profesional después del personal de enfermería diplomado. Alternativamente, la proporción de profesionales médicos se reduce considerablemente en relación a la que tiene el conjunto del SAS, quedando como la tercera categoría profesional en número de efectivos de la asistencia especializada.

En el grupo correspondiente al personal de oficio, se ha registrado una reducción de la participación femenina, pasando su IPRHM de 1,46 a 1,39, por lo que se mantiene su sobrerrepresentación. El aumento del IPRHM del personal médico desde 2009 no ha logrado eliminar la sobrerrepresentación masculina en esta categoría (IPRHM=0,73), mientras que las celadoras han aumentado su presencia, hasta alcanzar una participación equilibrada (IPRHM=0,88). El resto de las categorías profesionales ha registrado en estos años una intensificación de la sobrerrepresentación femenina existente, con valores del IPRHM muy elevados entre el personal técnico especialista (1,41), entre el personal diplomado en enfermería (1,54), el personal auxiliar administrativo (1,62) y especialmente, entre el personal auxiliar de enfermería (1,88).

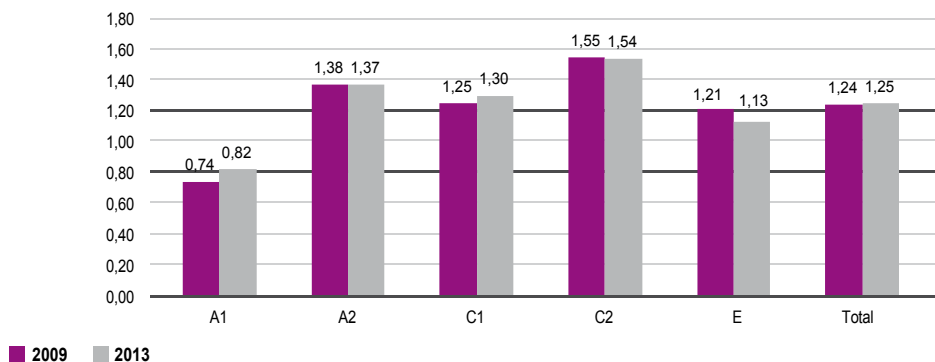
Con respecto a los cargos intermedios y directivos en la asistencia especializada, debe destacarse el importante aumento de la presencia de las mujeres en los mismos, pasando de un IPRHM de 0,77 en 2009 a un índice dentro de la banda de equilibrio en 2013, de 0,80.

## D.2. Áreas Sanitarias

En 2013, la distribución por sexo del personal de las áreas sanitarias muestra una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,25), ligeramente superior a la observada en 2009 (1,24). Al conformarse las áreas sanitarias con el personal procedente tanto de la asistencia especializada como de la atención primaria, el IPRHM se encuentra entre el valor del personal que trabaja en hospitales y centros de especialidades (IPRHM=1,38) y el de la atención primaria (IPRHM=1,17).

Por grupos profesionales, la evolución del IPRHM en las áreas sanitarias no ha sido homogénea. El considerable aumento de la presencia de las mujeres en el grupo A1 respecto de 2009, ha desplazado el IPRHM de 0,74 a un valor de 0,82, dentro de la banda de equilibrio. También ha aumentado el IPRHM en el grupo C1 (1,30 en 2013), acentuando el desequilibrio existente, aunque con efectos de escasa relevancia sobre el total por la reducida dimensión de este grupo. En el resto de los grupos ha aumentado la participación masculina con desigual efecto: mientras que en los grupos A2 y C2 apenas ha alterado la sobrerrepresentación femenina de 2009, en el grupo E el aumento de la participación masculina ha situado la distribución por sexo dentro de la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,13).

**Gráfico 4.16.** IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias, 2009-2013



En comparación con la distribución por sexo del conjunto de la plantilla del SAS, destaca que la participación de las mujeres entre el personal de las áreas sanitarias es sistemáticamente menor en todos los grupos profesionales.

Atendiendo a la composición del personal según los niveles administrativos, se aprecia que la evolución entre 2009 y 2013 ha resultado desigual, si bien las variaciones han sido de escasa entidad, manteniendo notables desequilibrios en los niveles inferiores, por sobrerrepresentación femenina, y en los superiores por sobrerrepresentación masculina. El cambio más relevante es el aumento del IPRHM en los niveles 23-24 hasta situarse dentro de la banda de equilibrio.

El análisis evolutivo del personal de las áreas sanitarias según las categorías profesionales pone de manifiesto situaciones dispares. Por regla general, los colectivos con predominancia de mujeres la mantienen en 2013, como en el caso del colectivo de enfermería, tanto la diplomada como la auxiliar, el personal auxiliar de administración o el personal técnico especialista. Los colectivos con presencia mayoritaria de hombres, como el personal médico y celadores ha evolucionado en sentido opuesto: en el primer caso, llevando la distribución a una situación de equilibrio (IPRHM=0,81), y en el segundo, reduciéndose la presencia de mujeres y agudizando la sobrerrepresentación masculina. La comparación con la distribución del total de la plantilla del SAS muestra una menor participación de mujeres entre el personal de administración, el colectivo de celadores, la enfermería diplomada y el personal de oficio.

Con respecto a la composición de los cargos directivos, entre 2009 y 2013 se registra una disminución de la participación femenina, si bien la presencia de mujeres aumenta en los cargos intermedios.

### D.3. Atención Primaria

La tendencia a la feminización sanitaria de estos últimos años ha tenido su mayor incidencia en la atención primaria, de modo que como resultado del aumento de la participación de

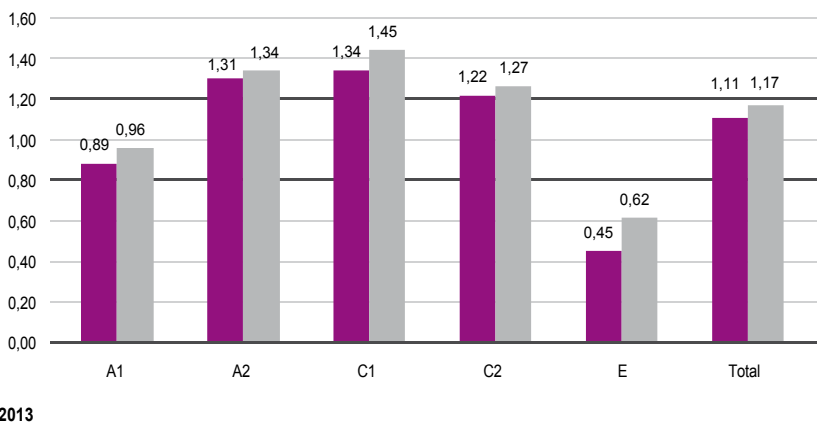
las mujeres en este nivel asistencial se ha elevado en 2013 el IPRHM a 1,17 (IPRHM=1,11 en 2009) acercándose al límite superior de equilibrio. Con este resultado, la atención primaria se mantiene entre 2009 y 2013 como el único servicio cuya plantilla presenta una composición por sexo equilibrada.

La estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria según grupos profesionales difiere notablemente de la del conjunto del SAS debido a sus características específicas. Así, la importancia cuantitativa del grupo A1 es notablemente superior en la atención primaria, no sólo por una mayor presencia de profesionales de la medicina sino también por la existencia de otros titulados superiores que ejercen su labor en este ámbito, como personal de farmacia y de veterinaria. Por contra, la participación del grupo C1 y, especialmente del grupo E, resulta sensiblemente menor que en la media del SAS. En definitiva, una estructura de grupos profesionales totalmente opuesta a la de la asistencia especializada, con menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas.

El notable aumento de la presencia de las mujeres en la atención primaria desde 2009 se ha trasladado de modo generalizado a todos los grupos de personal, intensificando la sobrerrepresentación femenina en los grupos A2, C1 y C2. La evolución de la distribución por sexo en el grupo A1 ha favorecido un acercamiento a la paridad (IPRHM=0,96), mientras que en el E se registra el mayor crecimiento del IPRHM, aunque persiste todavía una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,62).

Comparando la distribución por sexo de la Atención Primaria con el conjunto del SAS, se observa en la primera una mayor presencia de mujeres en los grupos A1, C1 y E, mientras que en los restantes grupos la participación de las mujeres es sensiblemente inferior a la media del SAS.

**Gráfico 4.17.** IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria, 2009-2013



El análisis de la estructura de niveles de la carrera administrativa en la atención primaria muestra una menor concentración de efectivos en los niveles inferiores que la que presenta el conjunto del SAS. El personal con niveles inferiores al veintidós representa en la atención primaria el 61,6% de la plantilla, porcentaje que se eleva al 77,5% en la media del SAS y al 83,9% en la asistencia especializada. Por ello, el peso de los niveles superiores es mayor, con la excepción del último tramo, 27-29, ya que en la atención primaria no existe personal en los niveles 28 o 29.

El aumento del IPRHM ha sido generalizado en todos los tramos de niveles administrativos y especialmente en los tramos superiores, en los que se alcanzan o consolidan situaciones de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. Como resultado de la evolución de la distribución desde 2009, las situaciones de representación desequilibrada, por sobrerrepresentación femenina, se dan en los niveles 17-18 y 21-22, especialmente notable en el primer caso.

La estructura de categorías de personal de la atención primaria está condicionada por la naturaleza de sus prestaciones así como por su extensión por los municipios andaluces. Estos hechos determinan mayores requerimientos de profesionales de la medicina que en otros servicios. Por otra parte, la ausencia de pacientes hospitalizados a los que atender reduce la necesidad de auxiliares de enfermería. Estas son las principales diferencias entre la estructura profesional de la atención primaria y la del conjunto del SAS. Adicionalmente, aunque con diferencias menos significativas, también el peso del personal auxiliar de administración es claramente superior en la atención primaria, así como menores son las necesidades de personal de oficio o de especialidades técnicas.

Entre 2009 y 2013 el aumento de la participación femenina ha sido prácticamente generalizado en todas las categorías profesionales de la asistencia primaria. Especialmente relevante ha sido el aumento del IPRHM entre los profesionales de la medicina, que acerca la distribución a situaciones de mayor equilibrio entre hombres y mujeres. De hecho, sólo esta categoría profesional muestra una distribución equilibrada, mientras que en el resto se ha agudizado la sobrerrepresentación femenina registrada en 2009, con la excepción del colectivo de celadores/as que mantiene una elevada participación masculina. En comparación con el conjunto del personal del SAS, la distribución por sexo en las profesiones más relevantes de la atención primaria difiere fundamentalmente por contar con una menor presencia de mujeres entre la plantilla de enfermería diplomada y, al contrario, una mayor participación de éstas entre los profesionales de la medicina.

Con respecto al personal directivo, debe destacarse el aumento de la presencia de las mujeres, especialmente, entre los cargos intermedios cuyo IPRHM creció hasta el 1,29 en 2013, partiendo en 2009 de una situación prácticamente paritaria (IPRHM=0,97).

#### D.4. Otros servicios sanitarios

La rúbrica de otros servicios sanitarios comprende básicamente al personal que desarrolla su labor en los Centros de Transfusión Sanguínea y su escasa entidad en la plantilla del SAS (0,5%) disminuye su relevancia en cuanto al efecto que su distribución por sexo tiene sobre el conjunto. En 2013 el IPRHM en estos servicios (1,40) fue ligeramente inferior al registrado cuatro años antes, conformando una composición por sexo desequilibrada, con sobrerrepresentación femenina.

Por grupos profesionales, no se registran cambios importantes entre 2009 y 2013. En el grupo A1 ha disminuido la participación femenina, pero el IPRHM se mantiene en valores de equilibrio (IPRHM=0,84). En situación de perfecta paridad se mantiene la distribución por sexo entre el personal del grupo C2, mientras que tampoco se han registrado cambios en los elevados desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos A2 (IPRHM=1,42) y, especialmente, en el grupo C1 (IPRHM=1,80). En estos servicios no existe el grupo E.

Atendiendo a los niveles de la carrera administrativa, se observa que la participación femenina decrece conforme aumentan los niveles administrativos.

Por categorías profesionales, los principales desequilibrios por sobrerrepresentación femenina se encuentran en la enfermería diplomada (IPRHM=1,54, prácticamente igual que en 2009), en el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,71, tras registrar una ligera reducción) y, especialmente, entre las especialidades técnicas (IPRHM=1,83), fundamentalmente de laboratorio. La ausencia de celadoras determina una distribución por sexo en esta categoría absolutamente masculinizada, mientras que entre el personal médico la distribución se aproxima bastante a la paridad (IPRHM=0,95).

### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

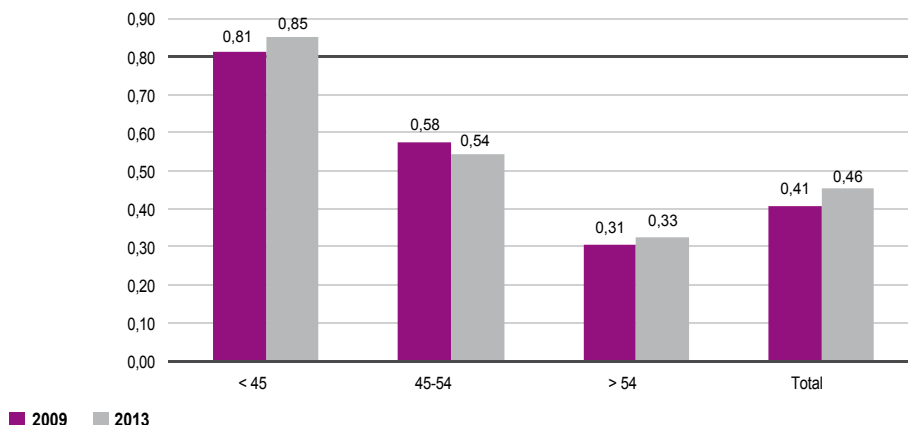
La escasa participación de las mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del Servicio Andaluz de Salud anticipa una participación también limitada en los puestos de mayor responsabilidad del SAS. Atendiendo a la clasificación funcional de los puestos de trabajo en los centros asistenciales del SAS, se observa que la sobrerrepresentación de mujeres en los puestos básicos de los servicios y entre el personal en formación contrasta con la composición mayoritariamente masculina de los cargos intermedios y directivos.

No obstante, la tendencia general de los últimos años hacia una mayor feminización del SAS también opera en los cargos de mayor responsabilidad, de modo que desde 2009 el aumento de la presencia de mujeres en estos puestos ha llevado sus respectivos IPRHM a valores más cercanos al equilibrio. El aumento de la participación femenina ha sido algo más intenso entre los cargos directivos que en los intermedios, lo que ha favorecido la eliminación, en la práctica, del desequilibrio existente en 2009. Aun así, se mantiene la paradoja de que una organización cuyos servicios los prestan fundamentalmente mujeres está dirigida mayoritariamente por hombres.

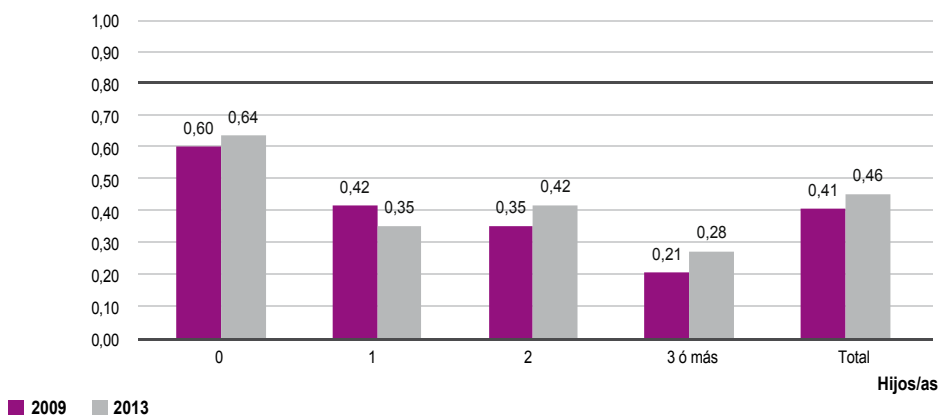
Entre las circunstancias que pueden limitar la participación de las mujeres en los puestos directivos de las organizaciones está la edad del personal. En este sentido los resultados observados en la distribución por sexo en los niveles administrativos más elevados (27-29) reflejan que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad disminuye conforme avanza la edad, lo que sugiere que la incorporación de las mismas a los cargos de dirección del SAS es relativamente reciente.

El crecimiento en los últimos cuatro años de la participación femenina entre el personal menor de 45 años ha logrado consolidar una composición por sexo más equilibrada en este rango que, sin embargo, apenas representa el 10% del total de la plantilla de estos niveles. A partir de los 45 años, grupo etario en el que se encuentra el 90% del personal de los niveles 27-29, el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina se hace patente, agudizándose con la edad. Entre el personal de niveles 27-29 con edades comprendidas entre los 45 y 54 años, se produce un retroceso en la participación femenina respecto a 2009.



**Gráfico 4.18.** IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2009-2013

También se analiza dentro del personal con responsabilidades de gestión la existencia de responsabilidades familiares que, según los datos, parece condicionar negativamente la presencia de mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria. Cuando el personal no cuenta con descendientes, el IPRHM muestra un valor desequilibrado (0,64). Ahora bien, el desequilibrio se agrava notablemente con el nacimiento del primer descendiente y se intensifica, en líneas generales, con los posteriores. No obstante, con respecto a 2009 y en sintonía con la tendencia general a la feminización del SAS, se aprecia un aumento generalizado de la participación femenina en todas las situaciones familiares, excepto en el personal que tiene tan sólo un hijo o hija, en el que se ha agudizado en los últimos años la sobrerrepresentación masculina.

**Gráfico 4.19.** IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as

#### 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía ostenta las competencias normativas y ejecutivas sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, en el marco del estatuto jurídico establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>13</sup>.

El personal funcionario no judicial se clasifica en dos grandes cuerpos, general y especial. Pertenecen al primer grupo los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y el cuerpo de Auxilio Judicial. Dentro del cuerpo especial, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que en el ámbito autonómico desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal.

Los datos de personal a enero de 2013 reflejan que el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 7.196 efectivos: 4.576 mujeres y 2.620 hombres, lo que arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>14</sup> de 1,27. Estos datos que ponen de manifiesto la sobrerrepresentación femenina entre el personal no judicial, suponen además una reducción en el número de efectivos con respecto a 2012 que ha afectado con más intensidad a los hombres (-1,5%) que a las mujeres (-1,1%), si bien el IPRHM se ha mantenido invariable.

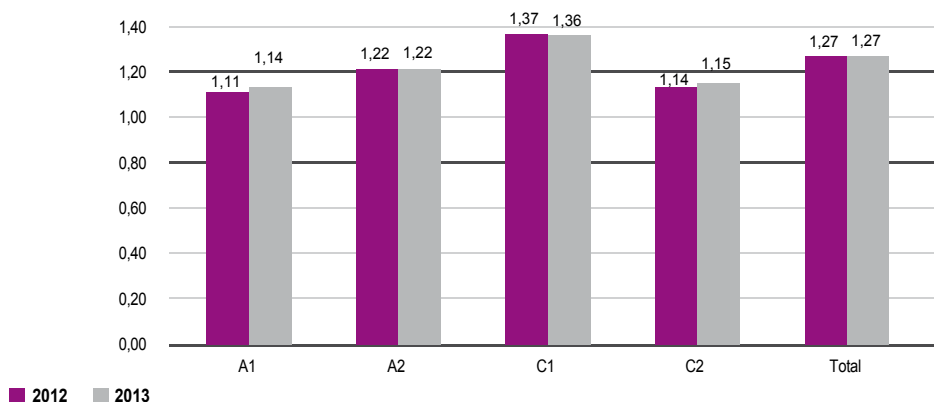
##### 4.4.1. Análisis general

El análisis del personal no judicial por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres muy elevada en el grupo que cuenta con más efectivos, el C1, un 47,2% del total, con un IPRHM=1,36, ligeramente inferior al de 2012. Por su parte, en el grupo A2, que aglutina al 30,8% del personal, el IPRHM se situó en 1,22, como en 2012.

El personal adscrito al grupo C2, de menor importancia cuantitativa (19,6% del total) muestra un IPRHM de 1,15. Finalmente, el grupo A1 que comprende el 2,4% de los efectivos registra el mayor aumento de participación femenina respecto a 2012, si bien se mantiene en la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,14).

<sup>13</sup> En virtud del artículo 147 del Estatuto de Autonomía Andalucía, la gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/as es competencia directa del Ministerio de Justicia y, por tanto, estos colectivos no son objeto de análisis.

<sup>14</sup> Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.

**Gráfico 4.20.** IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2012-2013

Así pues, desde la perspectiva de la distribución por grupos profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres se explica por la elevada participación de funcionarias en puestos que requieren un nivel medio de formación (grupos A2 y, fundamentalmente, C1) que, por otra parte, representan el 78% de los efectivos totales. Paralelamente, en los extremos de los niveles formativos (grupos A1 y C2) la composición por sexo es equilibrada, si bien con una presencia mayoritaria de mujeres.

Si el análisis de la composición por sexo se efectúa por categorías de personal (personal funcionario de carrera, personal funcionario en prácticas, personal funcionario interino y personal de refuerzo), se aprecia una sobrerrepresentación femenina en todos ellos, siendo la menor la del de carrera, que supone el 92% del total. En el resto de categorías la presencia de mujeres excede ampliamente la banda de representación equilibrada.

**Cuadro 4.6.** Personal no judicial de la Administración de Justicia por categorías de personal, 2013

Grupos de personal	% sobre total efectivos	IPRHM 2012	IPRHM 2013
De carrera	92,2	1,24	1,25
En prácticas	0,3	2,00	1,58
Interinos	5,9	1,48	1,50
De refuerzo	1,6	1,67	1,67

Por tanto, de los datos anteriores se pueden extraer dos conclusiones. La primera, que la elevada representación de mujeres entre el personal no judicial se explica, básicamente, por su mayoritaria presencia entre el funcionariado de carrera. La segunda, y como ya se apreciaba en 2012, que existe una relación negativa entre la participación femenina y la estabilidad del puesto de trabajo asociada a la categoría funcional.

Con respecto al análisis de la composición por sexo y la edad, los resultados muestran una sobrerrepresentación de mujeres en las edades más jóvenes, donde se registran valores del IPRHM muy elevados, especialmente en las personas menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,5). Este hecho consolida la tradicional tendencia a la feminización del colectivo.

Un comportamiento similar en cuanto a la relación inversa entre edad y feminización, se produce en la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. En todos los tramos de trienios con relevancia cuantitativa la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más significativa hasta los cinco trienios. Sólo entre el personal con más de treinta años de servicio (apenas el 4,6% del total del funcionariado) empieza a registrarse una mayoría masculina, con tendencia a aumentar al sumar trienios.

Por último, el estudio de la composición por sexo del personal en función de que cuente o no con descendencia, muestra que entre el personal que no cuenta con descendencia se registra un IPRHM de 1,35, superior por tanto a la media del IPRHM para el conjunto del personal (1,27). Paralelamente, entre el personal con descendencia, la distribución por sexo es similar, muy cercana al intervalo de representación equilibrada (1,22), con independencia del número de hijos o hijas.

#### 4.4.2. Cuerpos generales de la administración de justicia

Los cuerpos generales están integrados por el personal de Gestión procesal, de Tramitación procesal y de Auxilio judicial.

En enero de 2013 el número de efectivos integrados en los Cuerpos Generales era de 7.020 personas, 4.476 mujeres y 2.544 hombres, con un valor del IPRHM de 1,28, ligeramente superior a 2012.

El personal adscrito al Cuerpo de Tramitación procesal es el más numeroso, representando el 47,2% del total de efectivos en Administración de Justicia. Su distribución por sexo se caracteriza por registrar la mayor feminización, con un valor del IPRHM igual a 1,36, algo inferior al registrado en 2012.

**Cuadro 4.7. Personal no judicial de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2013**

Cuerpos Generales de la Administración de Justicia	% sobre total efectivos	IPRHM 2012	IPRHM 2013
Gestión procesal	30,8	1,22	1,22
Tramitación procesal	47,2	1,37	1,36
Auxilio judicial	19,6	1,14	1,15
<b>Total Cuerpos Generales</b>	<b>97,6</b>	<b>1,27</b>	<b>1,28</b>

El cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, concentra el 30,8% del funcionariado y presenta un IPRHM de 1,22. Dentro de este cuerpo existe un subgrupo cuyo IPRHM muestra una presencia mayoritaria de hombres (IPRHM=0,87), las secretarías de los Juzgados de Paz, que cuentan con incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. Esta circunstancia contrasta con la predominancia femenina entre el personal de los Cuerpos Generales.

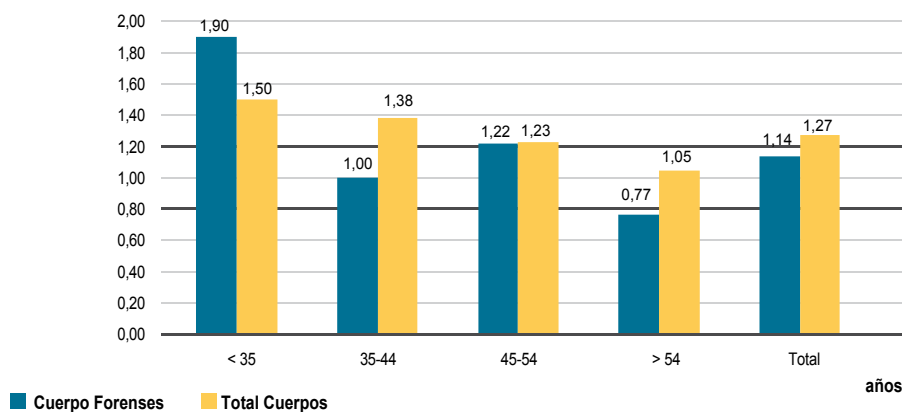
### 4.4.3. Cuerpos especiales de la administración de justicia

Entre los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia definidos en la Ley Orgánica 19/2003, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y que requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo profesional A1). El número de efectivos a enero de 2013 era de 176, 100 mujeres y 76 hombres (IPRHM=1,14, ligeramente superior a 2012), con tendencia al alza en el número de mujeres.

Al igual que en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, el 84,1% del personal del cuerpo de forenses pertenece al funcionariado de carrera, de forma que su composición por sexo es similar a la del conjunto del personal. La creciente participación de mujeres en el cuerpo de forenses se explica básicamente por su incremento entre el funcionariado de carrera, que en 2013 elevó su IPRHM hasta el 1,12 (1,04 en 2012). Alternativamente, la presencia de mujeres entre el personal en situación de interinidad experimentó una disminución no menos importante (IPRHM=1,26) si bien aún refleja una sobrerrepresentación femenina.

La distribución por sexo del cuerpo de forenses según edad desprende algunos resultados significativos. En primer lugar, que en el tramo de edad con mayor relevancia cuantitativa (45 a 54 años, el 43% del total del cuerpo) se registra sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,23).

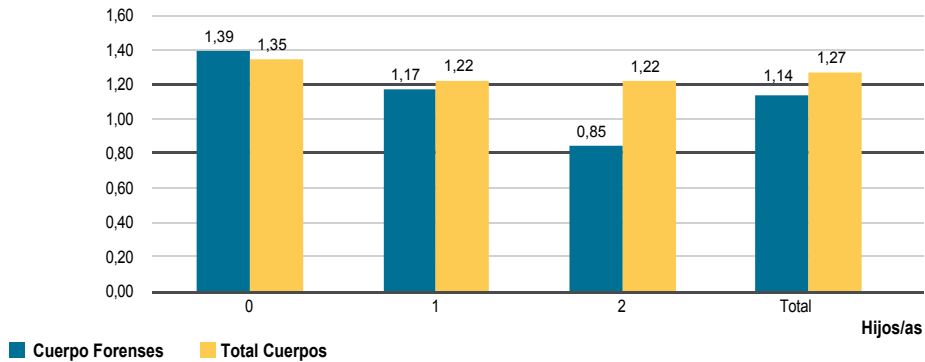
**Gráfico 4.21.** IPRHM comparado según edad, 2013



En segundo lugar, una presencia mayoritaria de hombres a partir de los cincuenta y cinco años indica que la incorporación femenina al Cuerpo ha sido algo más tardía que al conjunto de la Administración Judicial. Finalmente, la práctica inexistencia de hombres entre los efectivos más jóvenes apunta al intenso proceso de feminización del colectivo.

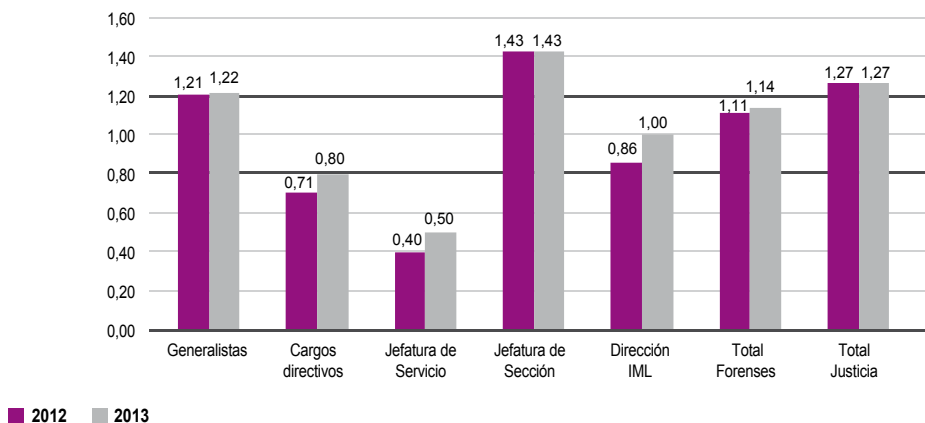
Por lo que se refiere al estudio del IPRHM según se cuente o no con descendencia, los resultados muestran diferencias significativas. Entre el personal sin descendencia se registra una presencia de mujeres superior a la que existe entre el conjunto del funcionariado, mientras que la existencia de hijos o hijas determina una menor participación femenina, aunque no compromete el equilibrio representativo.

**Gráfico 4.22.** IPRHM comparado según número de hijos/as, 2013



Finalmente, el análisis de la composición por sexo en los puestos de responsabilidad evidencian que sobre una base funcional con mayoría de mujeres (IPRHM=1,22), la dirección del Cuerpo de Forenses está compuesta mayoritariamente por hombres (IPRHM=0,80), si bien mejora la presencia femenina respecto a 2012.

**Gráfico 4.23.** IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto



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

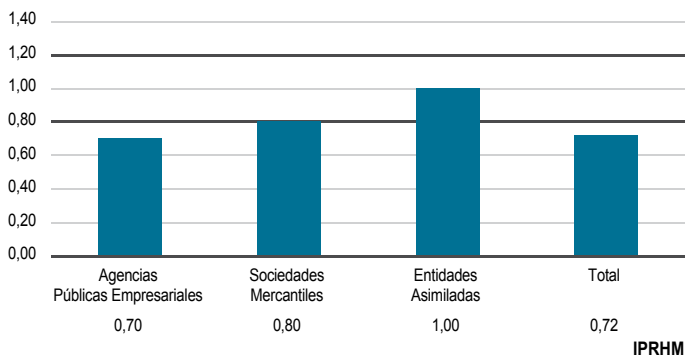
Las entidades instrumentales tienen como misión, según define la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, desempeñar actividades cuyas características, por razones de eficacia, justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía.

Como cierre al capítulo que analiza la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía, se analiza en este epígrafe la composición del personal directivo de las agencias públicas empresariales<sup>15</sup>, de las sociedades mercantiles del sector público y de sus entidades asimiladas a fecha 1 de enero de 2013.

### 4.5.1. Análisis general

El análisis global del personal directivo de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres<sup>16</sup> (en adelante, IPRHM) de 0,72, dato que refleja un ligero aumento de la participación de las mujeres respecto a 2012 (0,70).

**Gráfico 4.24.** IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2013



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

Nota: Datos a 1 de enero de 2013

<sup>15</sup> El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

<sup>16</sup> La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

No obstante, un análisis más detallado por áreas de actividad muestra que aquellas entidades que desarrollan su labor en el ámbito de la cultura, la educación, la gestión patrimonial y la salud y el bienestar social cuentan con un personal directivo equilibrado en términos de su composición por sexo (IPRHM entre 0,80 y 1,20). Por otra parte, el personal directivo de las entidades que actúan en las áreas de comunicación social, innovación y desarrollo, fomento, turismo y deporte muestran valores del IPRHM de entre 0,62 y 0,72, es decir, por debajo del margen de representación equilibrada de hombres y mujeres. Las entidades con presencia en las áreas de medio ambiente y cooperación internacional muestran una presencia de mujeres en puestos directivos aún inferior a las anteriores.

#### 4.5.2. Análisis de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

Según queda recogido en el artículo 4 de la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, la Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales.

El análisis de la composición por sexo del personal directivo de estas agencias presenta un IPRHM de 0,70, mejorando ligeramente la participación de las mujeres en 2012 (0,69) y confirmando la tendencia de crecimiento de los últimos dos años.

Las agencias públicas empresariales concitan el 87% de todo el personal directivo de las entidades instrumentales, por lo que el IPRHM de su personal directivo (0,70) determina el valor alcanzado por el conjunto de entidades (0,72).

#### 4.5.3. Análisis de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

Las sociedades mercantiles del sector público andaluz desarrollan sus actividades principalmente en el ámbito de la gestión turística, deportiva y del patrimonio inmobiliario. El análisis de estas entidades muestra que su personal directivo tiene una composición por sexo equilibrada (0,80), mejorando en cinco centésimas el resultado de 2012 y volviendo a los niveles de equilibrio de 2011.

#### 4.5.4. Análisis del personal directivo de las Entidades Asimiladas

El análisis de la composición por sexo del personal directivo se centra en los datos disponibles sobre estas entidades, que son los del equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM).

Su equipo directivo está compuesto a partes iguales por hombres y mujeres, como muestra el valor (1,00) de su IPRHM, idéntico a 2012 y 9 centésimas inferior a 2011.