

# 4

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



# 4

En el capítulo cuarto del Informe de Evaluación de Impacto de Género se realiza un análisis de la composición según sexo del personal en las cuatro grandes áreas de la administración de la Junta de Andalucía – Administración General, Justicia, Sanidad y Educación- con el fin de estudiar desde la perspectiva de género las principales circunstancias que afectan a dicho personal. Entre estas variables analizadas están el grupo, la adscripción, los niveles de la carrera administrativa y grado de responsabilidad. Con el fin de realizar un seguimiento de la evolución en de los diferentes colectivos, cada año se realiza un informe más extenso de uno de ellos que contempla los cambios acontecidos en los cuatro últimos años. Este año este análisis se lleva a cabo sobre el colectivo de Administración General.

Para estudiar la representación de hombres y mujeres, se ha elaborado un índice que sintetiza, en un valor, los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007 de Andalucía para la representación equilibrada<sup>1</sup>. 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 se correspondería con 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 mayoría femenina.

En 2015, el personal al servicio de la Junta de Andalucía alcanzó un total de 240.432 personas, de las cuales 154.403 eran mujeres y 86.029 hombres. El valor del índice correspondiente a esta distribución es  $IPRHM=1,28$ , lo que significa que el personal de la Junta de Andalucía cuenta con una mayoría de mujeres, concretamente un 64,2%, es decir por encima del límite considerado equilibrado. Con respecto al año 2014, se ha producido una disminución de efectivos de 10.102 personas, con mayores descensos en los hombres, por lo que aumenta la proporción de mujeres, que en 2014 representaban el 64%.

1 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define que “se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.



Por número de efectivos, el colectivo más numeroso es el de docentes, con 114.440 personas, seguido por el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que cuenta con 73.434 personas, la Administración General, integrada por 45.062 profesionales, y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, en el que se suma un total de 7.477 personas. En todos ellos, se ha producido un aumento de la presencia de mujeres en mayor o menor grado.

En la Administración General, primero de los colectivos analizados en este capítulo, la representación de hombres y mujeres determina un IPRHM de 1,22. Como ya se referido, este año se estudia la evolución en los últimos cuatro años, observándose un aumento desde 2012 en la presencia de mujeres, que han pasado de suponer en ese año un porcentaje del 59,5% a representar el 60,9% del total del colectivo en 2015. Es el área de la administración de la Junta en que el personal se acerca más a valores de equilibrio representativo según sexos.

En el cuerpo de docentes, cuyo IPRHM es de 1,29 en 2015, también se refleja la tendencia a un mayor presencia de mujeres, teniendo en cuenta que el valor del Índice fue de 1,28 en 2014. En términos porcentuales, la presencia de mujeres aumenta en 0,3 puntos, del 64,2% al 64,5%

El personal del SAS es el más feminizado, con un IPRHM de 1,32, superior como en los otros colectivos al de 2014 (IPRHM=1,31). El porcentaje de mujeres y hombres en este personal fue en 2015 del 65,8% y el 34,2% respectivamente.

En cuanto al personal de la Junta de Andalucía que presta sus servicios en la Administración de Justicia. Su IPRHM ha pasado de un valor de 1,28 en 2014, a otro de 1,29 en 2015. El porcentaje de mujeres aumenta del 63,9% al 64,4%.

El último de los colectivos de personal que se analiza en este capítulo es el del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. El conjunto del personal directivo en las entidades instrumentales analizadas cuenta con una presencia de hombres y mujeres del 65,3% y el 34,7%, respectivamente. Por tipo de entidad, cabe destacar la situación de equilibrio representativo en las entidades asimiladas, con un porcentaje de mujeres del 46,2%.

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

El presente informe analiza cómo ha sido el comportamiento de la distribución por sexo del colectivo de Administración General entre los años 2012 y 2015, atendiendo a las conclusiones extraídas del análisis evolutivo 2008-2011, detectando las tendencias que condicionan la desigual representación de hombres y mujeres entre los distintos grupos de personal y observando, especialmente, si las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional siguen explicando en parte la escasa presencia femenina en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2012 se realizó una valoración en profundidad de la composición por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, estudiando su evolución en el período 2008-2011. Entre las conclusiones se destacaba la tendencia a un aumento de la presencia de mujeres en el colectivo, que elevaba su participación claramente mayoritaria y que comprometía el futuro equilibrio en la representación por sexo. También se evidenciaba que la proporción de mujeres era mayor en los grupos profesionales con menores requerimientos formativos para su acceso. Por otra parte, el cambio más relevante durante el citado período fue la consecución de una distribución paritaria entre el personal alto cargo, resultado de una apuesta decidida del Gobierno Andaluz por sustituir el tradicional protagonismo masculino, fomentando el aumento de la presencia de mujeres. Finalmente, el informe evolutivo destacaba que la menor representación femenina en los grupos profesionales superiores era un notable freno a que las mujeres participaran en los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones, que se acentuaba con variables como la edad o las cargas familiares.

El capítulo se inicia con una valoración de la distribución del conjunto del personal y su evolución en el período 2012-2015. Sin abandonar esta perspectiva temporal, a continuación se realiza un análisis desagregado de cada una de las categorías laborales, profundizando en el conocimiento del funcionariado; y un estudio sobre la presencia de mujeres en los niveles de mayor responsabilidad y mayor capacidad de decisión del colectivo.

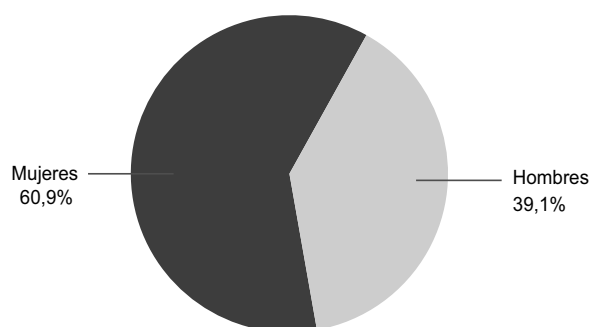


### 4.1.1. Análisis general

La presencia de mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía ha seguido creciendo durante los últimos años, al igual que en el período analizado con anterioridad. Si en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del colectivo, en 2015 el porcentaje se elevó al 60,9%, confirmando la tendencia a una lenta pero continuada feminización de este colectivo<sup>2</sup>.

Gráfico 4.1.1.1.

Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2015



En enero de 2015 había 27.432 mujeres y 17.649 hombres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012<sup>3</sup>. La reducción de efectivos fue más intensa entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (5,3%), favoreciendo un aumento de la representación femenina y elevando el ligero desequilibrio que ya había aparecido por primera vez en 2014, como refleja la evolución del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>4</sup>. Una evolución que confirma la comentada tendencia a la feminización de este personal ya observada en el período 2008-2011<sup>5</sup>.

2 En 2008 las mujeres representaban el 57,7% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

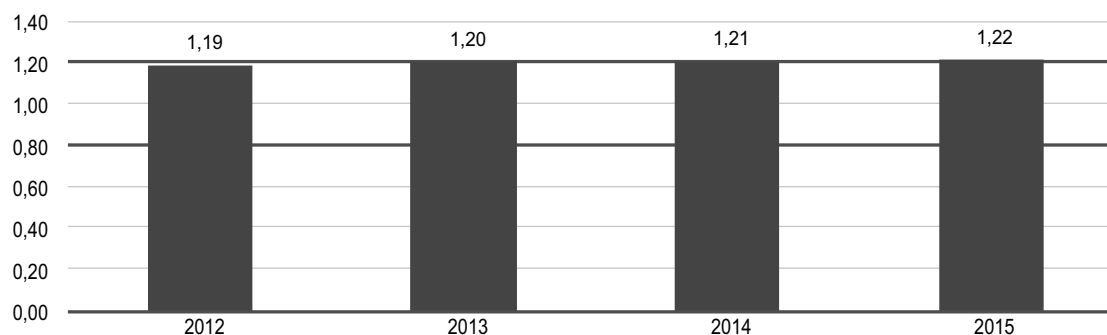
3 En el mismo período, desde enero de 2012 a enero de 2015, la reducción de efectivos en la Administración General del Estado (8,5%) fue mayor que en la Administración General de la Junta de Andalucía (7,5%). La intensidad de dicha reducción fue prácticamente igual entre hombres y mujeres, por lo que la distribución por sexo en la Administración General del Estado se mantuvo en valores cercanos a la paridad (IPRHM=1,03).

4 Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

5 El valor del IPRHM en 2008 fue de 1,15.

Gráfico 4.1.1.2.

Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.  
Periodo 2012-2015



El aumento de la presencia de mujeres durante el período ha sido generalizado en todas las categorías o adscripciones profesionales. La distribución por sexo entre el personal que ostenta la categoría de alto cargo se ha mantenido todos los años en valores del IPRHM prácticamente paritarios, reforzando la existencia de un compromiso político consolidado por la igualdad en la representación.

Por categorías, el personal laboral concentra el 50,2% y el personal funcionario el 49,4%. El aumento de la presencia femenina ha sido más intenso entre el funcionariado y aunque ello no haya comprometido el equilibrio en la presencia de funcionarios y funcionarias (IPRHM=1,10), sí consolida la feminización del colectivo. También se reafirma la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores, especialmente en el grupo A1, conformando distribuciones cercanas a la paridad y quebrando la tradicional escasez de mujeres en este grupo.

Cuadro 4.1.1.1. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2012 y 2015

Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal alto cargo	1,00					1,00
	1,00					1,00
Personal funcionario	0,96	0,97	1,19	1,36	0,99	1,10
	0,84	1,09	1,24	1,33	0,94	1,06
Personal laboral	1,19	1,46	1,33	1,05	1,42	1,33
	1,16	1,50	1,27	1,04	1,41	1,32

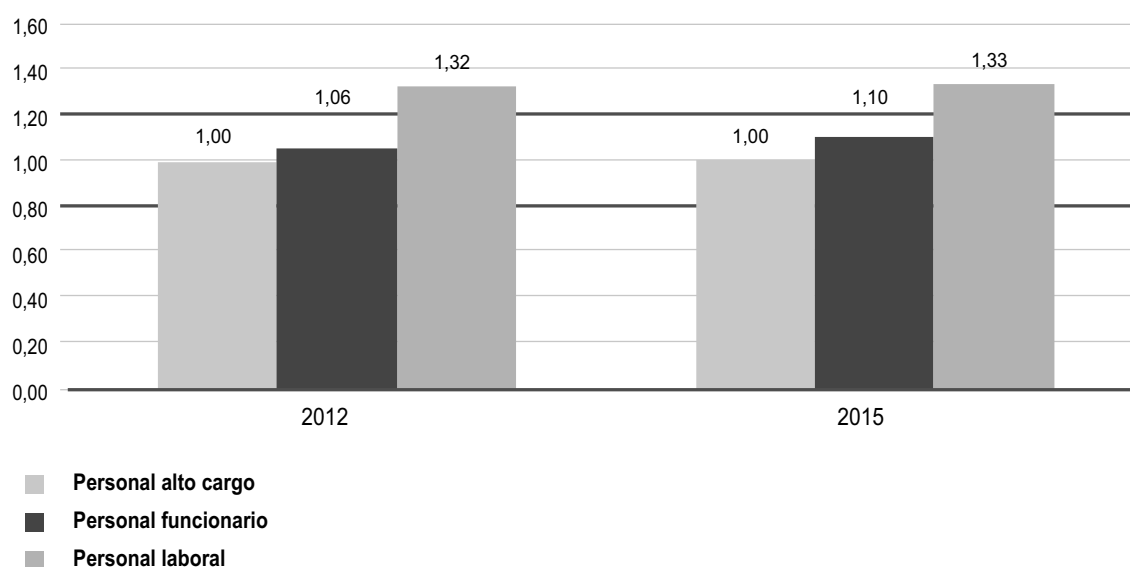
Nota: sombreados los resultados del IPRHM para 2012



La evolución en estos años de la distribución por sexo entre el personal laboral ha agudizado el desequilibrio en esta categoría (IPRHM 2015=1,33), determinante en gran medida del proceso de feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Especialmente relevante ha sido el aumento de la presencia de mujeres en los grupos profesionales más significativos cuantitativamente, el III y el V, que concentran el 70% del personal laboral. A pesar de ello, resulta ilustrativo observar que donde se concentran mayor número de mujeres es en el grupo V de laborales (7.176), mientras que el mayor volumen de hombres (3.702) se encuentra en el grupo A1 del personal funcionario.

Gráfico 4.1.1.3.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías. Años 2012 y 2015



Así pues, si bien se ha avanzado en el período 2012-2015 en la consecución de una presencia más igualitaria de hombres y mujeres entre la categoría de altos cargos y en los grupos profesionales superiores del funcionariado, ha aumentado el desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres en los niveles profesionales con menores exigencias formativas, fundamentalmente entre el personal laboral, siendo determinante principal del proceso de feminización del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.



Cuadro 4.1.1.2 Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2015

PERSONAL ALTO CARGO			IPRHM				
M	H	Total	2012		2015		
107	107	214	1,00		1,00		

PERSONAL FUNCIONARIO														IPRHM		
Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total		Total	2012	2015	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
30	62	112									62	112	174	0,77	0,71	
29	32	44									32	44	76	0,66	0,84	
28	362	461							1		362	462	824	0,84	0,88	
27	236	335						1			237	335	572	0,78	0,83	
26	305	454	101	158					2		406	614	1.020	0,77	0,80	
25	1.131	1.330	566	833			3		2		1.697	2.168	3.865	0,84	0,88	
24	106	89	101	111					1		207	201	408	0,65	1,01	
23	245	261	175	257			1	1			421	519	940	0,88	0,90	
22	923	616	113	87	322	236	1	5			1.359	944	2.303	1,11	1,18	
21				3		40					0	43	43	0,53	0,00	
20			49	100	459	511			2		508	613	1.121	0,90	0,91	
19			1	1							1	1	2	2,00	1,00	
18			679	351	1760	1156	429	146			2.868	1.653	4.521	1,27	1,27	
17					33	15	29	15			62	30	92	1,38	1,35	
16					554	403	306	307			860	710	1.570	1,10	1,10	
15					1756	972	26	20			1.782	992	2.774	1,28	1,28	
14					1		1338	511		2	1.339	513	1.852	1,39	1,45	
13										1	7	1	7	8	0,53	0,25
12										41	34	41	34	75	1,02	1,09
<b>Total</b>	<b>3.402</b>	<b>3.702</b>	<b>1.785</b>	<b>1.901</b>	<b>4.885</b>	<b>3.337</b>	<b>2131</b>	<b>1.012</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>12.245</b>	<b>9.995</b>	<b>22.240</b>	<b>1,06</b>	<b>1,10</b>	
	7.104		3.686		8.222		3.143		85		22.240					
<b>2012</b>	<b>0,84</b>		<b>1,09</b>		<b>1,24</b>		<b>1,33</b>		<b>0,94</b>		<b>1,06</b>					
<b>2015</b>	<b>0,96</b>		<b>0,97</b>		<b>1,19</b>		<b>1,36</b>		<b>0,99</b>		<b>1,10</b>					

## PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL			IPRHM		
	M	H	Total	2012	2015
I	678	463	1.141	1,16	1,19
II	1.623	600	2.223	1,50	1,46
III	3.808	1.933	5.741	1,27	1,33
IV	1.795	1.627	3.422	1,04	1,05
V	7.176	2.924	10.100	1,41	1,42
<b>Total</b>	<b>15.080</b>	<b>7.547</b>	<b>22.627</b>	<b>1,32</b>	<b>1,33</b>

TOTAL			IPRHM	
M	H	Total	2012	2015
27.432	17.649	45.081	1,19	1,22

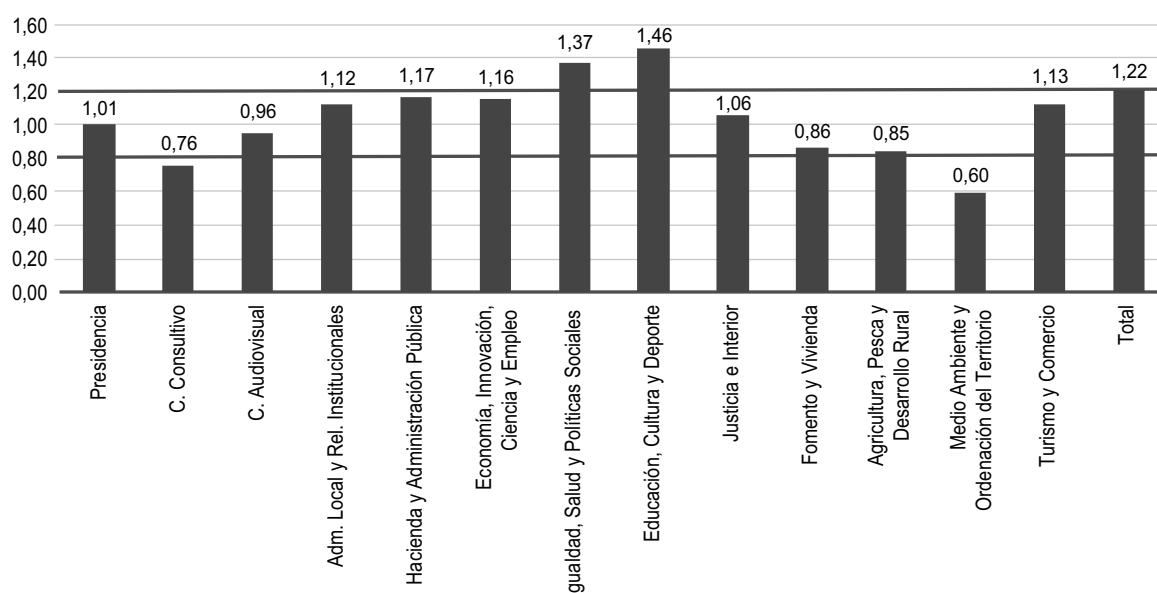
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (&lt; 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (&gt;1,20)



La distribución por sexo según su adscripción a las distintas secciones presupuestarias (tal y como se definía a enero de 2015) muestra cómo el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina de la Administración se concentra en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), en las que trabaja el 55,1% del personal. El resto de secciones presupuestarias muestra una distribución equilibrada, con la excepción de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio donde la distribución está claramente masculinizada, con un valor en el IPRHM del 0,60 y el Consejo Consultivo de Andalucía, cuyo valor alcanza el 0,76, sin alcanzar la banda de equilibrio.

Gráfico 4.1.1.4.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías.  
Año 2015



#### 4.1.2. Personal alto cargo

Como se ha comentado anteriormente, durante el período 2008-2011 se avanzó notablemente en la composición igualitaria de hombres y mujeres entre el personal con la categoría de alto cargo, debido al compromiso político que supuso la aprobación de la Ley 6/2006<sup>6</sup> del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En la etapa que ahora se evalúa, 2012-2015, ha mantenido durante todos los años una distribución por sexo prácticamente paritaria en esta categoría profesional.

<sup>6</sup> Artículo 18.3. En las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice el Presidente o la Presidenta de la Junta de Andalucía, cada sexo estará representado en, al menos, un cuarenta por ciento.

Durante la etapa analizada el número de mujeres y hombres con la condición de alto cargo registró una notable reducción (-17,4%)<sup>7</sup>, que resultó algo más intensa entre los hombres, lo que ha supuesto un ligero crecimiento de la presencia femenina en la categoría, aunque sin comprometer la igualdad en la representación por sexo (IPRHM=1,00).

**Cuadro 4.1.2.** Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2015

	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2012	2015
Presidencia	1	-	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,36	0,55
Secretaría General	18	17	35	0,81	1,03
Secretaría General Técnica	7	4	11	1,45	1,27
Dirección General y Del. Gobierno	34	38	72	1,16	0,94
Delegaciones Territoriales	22	18	40	0,95	1,10
Otros Altos Cargos	17	16	33	0,97	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>214</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

Los cambios en la composición por sexo respecto de 2012 han supuesto, en líneas generales, un mayor acercamiento a situaciones de equilibrio en los distintos puestos de esta categoría. Tan sólo se mantiene una ligera sobrerrepresentación de mujeres en las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,27), tras la importante reducción de la participación femenina que se ha registrado en relación con 2012 (IPRHM=1,45). Igualmente destacable resulta la evolución registrada en las Viceconsejerías, donde se reduce la presencia mayoritaria de hombres en 2015, (IPRHM=0,55) desde las cotas de 2012 (IPRHM=0,36) aunque todavía se encuentra lejos de los límites de equilibrio.

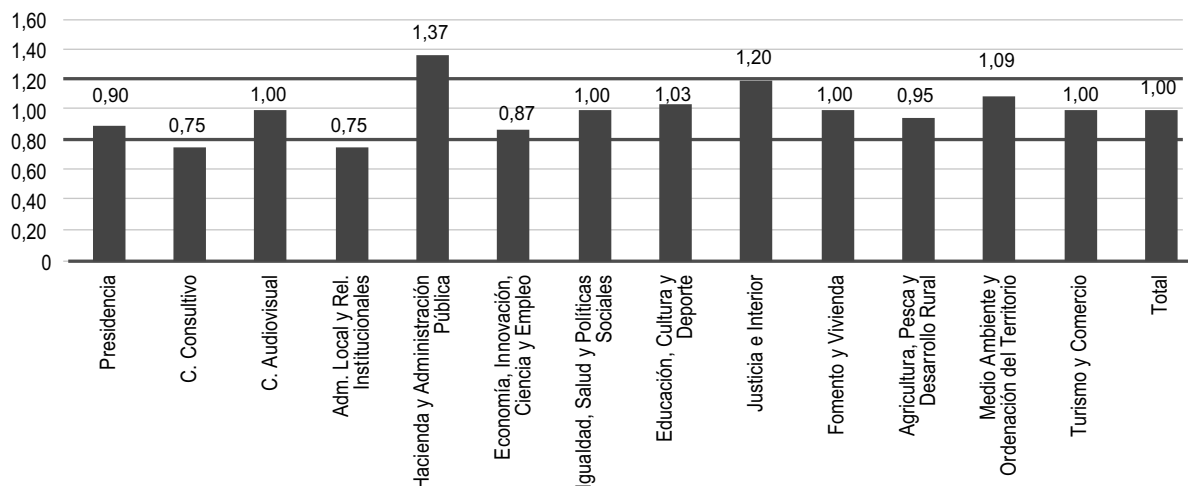
La distribución por sexo del personal alto cargo en las consejerías más relevantes se muestra bastante equilibrada, así las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, la de Fomento y Vivienda y la de Turismo y Comercio, y el Consejo Consultivo tenían una situación paritaria en este periodo (IPRHM=1). En el extremo opuesto, se encuentran la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que registra una presencia mayoritaria de mujeres (IPRHM=1,37) y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (IPRHM=0,87), la que más personal alto cargo concentra, con una clara mayoría de hombres, si bien dentro de los límites del equilibrio representativo.

<sup>7</sup> La reducción de efectivos en esta categoría de personal lleva varios años observándose. Los efectivos en 2015 suponen un 31,4% menos de los existentes en 2008.



Gráfico 4.1.2.1.

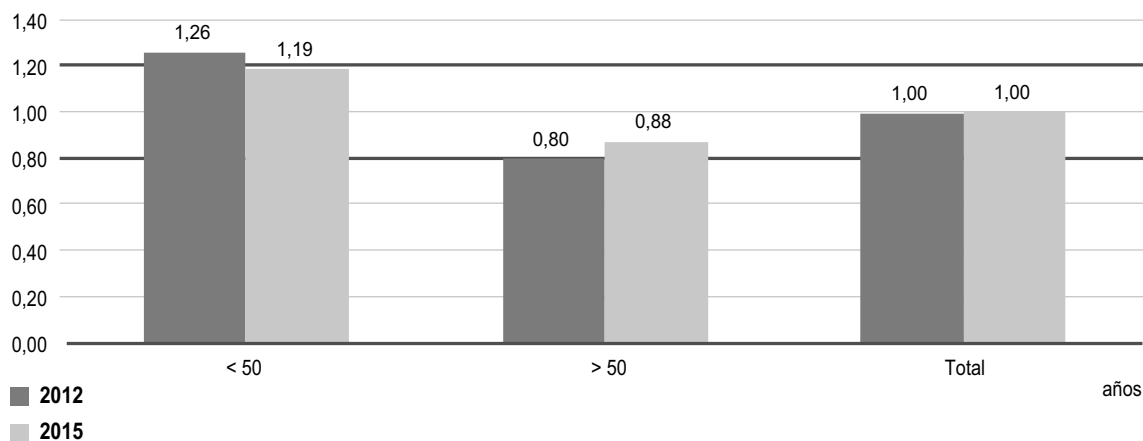
IPRHM del personal alto cargo por Consejerías. Año 2015



El compromiso por la igualdad de la Junta de Andalucía en la representación por sexo ha supuesto romper el techo de cristal que limitaba tradicionalmente el acceso de las mujeres a la condición de alto cargo. Como reflejo de esa transformación, la presencia femenina en esta categoría se ha generalizado en todos los grupos de edad. Si bien en 2012 la igualdad de hombres y mujeres se debía a una mayoritaria participación de éstas entre los efectivos más jóvenes, mientras que la presencia masculina era mayoritaria entre el personal de más edad, en 2015 la distribución por sexo por grupos de edad se ha vuelto más equilibrada.

Gráfico 4.1.2.2.

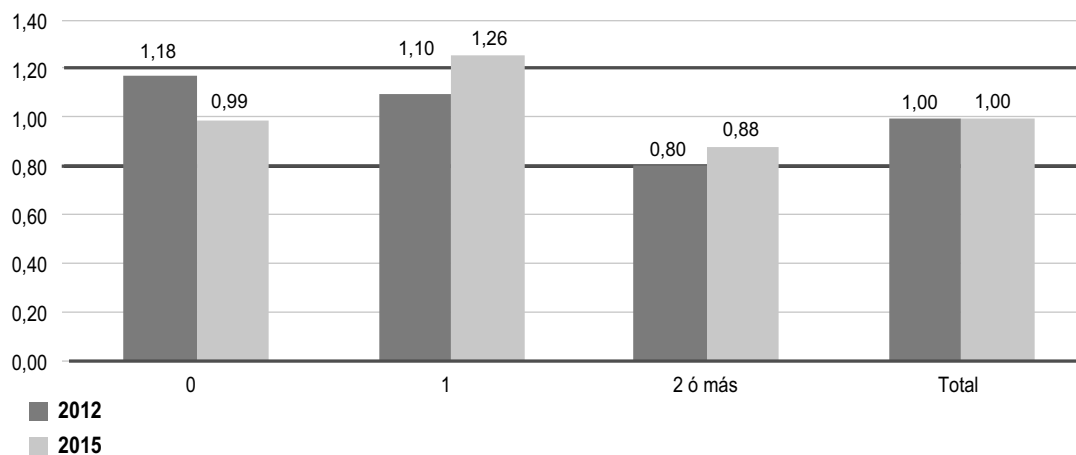
IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2012 y 2015



El elevado nivel de exigencia que lleva asociado el desempeño del puesto de alto cargo añade cierta dificultad para conciliar la vida familiar y profesional. Por otra parte, como las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a los cuidados y tareas familiares es de esperar que tengan mayores restricciones para el acceso a los puestos de mayor responsabilidad. El número de hijos o hijas que tiene el personal ha sido utilizado tradicionalmente como medida de la dedicación a la vida familiar y, por tanto, como variable que condiciona el acceso de las mujeres a los puestos superiores de la organización. Más adelante se analizará el efecto de la presencia y número de descendientes en la distribución por sexo entre los niveles superiores del funcionariado. En el caso del personal alto cargo parece que se suaviza la tendencia de que la existencia de hijos o hijas y su número han dejado de ser una limitación para el desempeño de las mujeres en esta categoría. Los cambios experimentados desde 2012 han situado la distribución por sexo en 2015 en valores de equilibrio, tanto entre el personal que no tiene descendencia (IPRHM=0,99) como entre aquel que tiene dos o más hijos o hijas (IPRHM=0,88). Además, el aumento de la participación femenina entre el grupo que tiene sólo un descendiente ha terminado por configurar una composición por sexo desequilibrada con mayor representación femenina.

Gráfico 4.1.2.3.

IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2012 y 2015



#### 4.1.3. Personal funcionario

El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue mostrando en 2015 una representación equilibrada de hombres y mujeres (IPRHM=1,10). Sin embargo, el crecimiento de la presencia femenina respecto de 2012 ha sido mayor que en el resto de categorías, consolidando una tendencia hacia una distribución por sexo caracterizada por una creciente mayoría de mujeres entre el colectivo, que puede modificar el equilibrio representativo en un futuro.

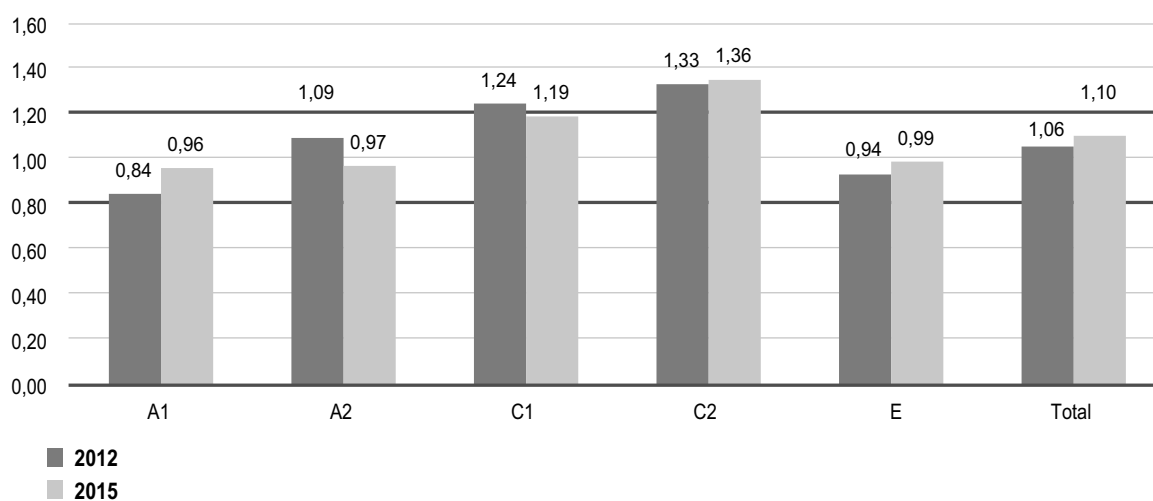


Los grupos más feminizados son el C1 y el C2, que aglutinan al 51,1% del colectivo. En la comparativa de los años 2012-2015, se mantiene la tendencia del crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo C2, agudizándose la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36). En el resto de los grupos, la distribución por sexo se aproxima a valores con mayor equilibrio, destacando el crecimiento de la presencia femenina en el grupo de mayor nivel formativo, el A1. En este grupo profesional el volumen de hombres continúa siendo mayor, pero se tiende hacia una mayor presencia de mujeres, lo cual ha conformado una distribución por sexo más equilibrada que en 2012.

Si en la valoración del período 2008-2011 se destacaba la escasa presencia de mujeres en el grupo A1 como un freno a la incorporación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, en el período 2012-2015 la tendencia se ha revertido, puesto que las mujeres están representadas equilibradamente en este grupo.

Gráfico 4.1.3.1.

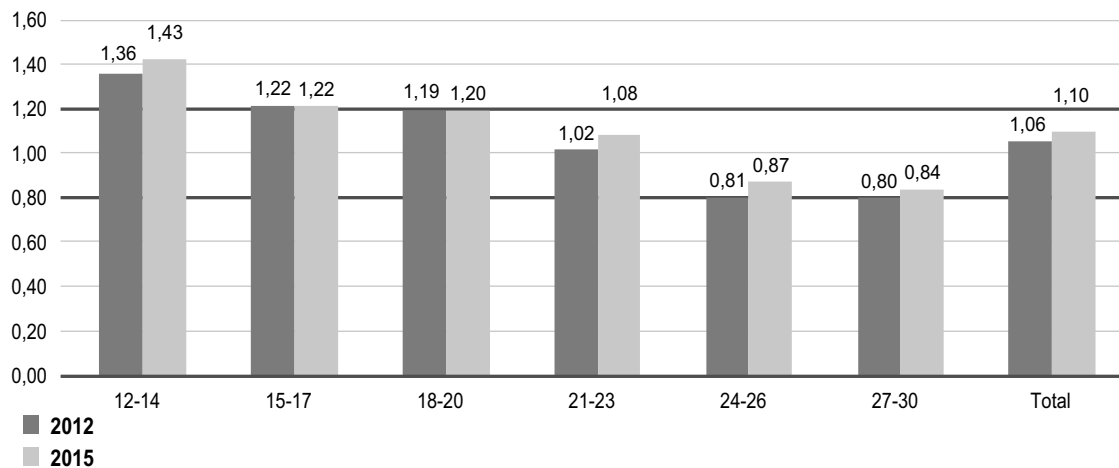
IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



Según su distribución en las consejerías de la Junta de Andalucía, a enero de 2015, La composición por sexo entre el funcionariado muestra un perfil muy parecido al del conjunto del personal al servicio de la Administración General. Por una parte, se aprecia cierta homogeneidad en la representación por sexo, con valores del IPRHM equilibrados. Por otra, entre el funcionariado se aprecia cierto desequilibrio en la mayoritaria participación femenina en las áreas de salud, educación y servicios sociales, y también la elevada presencia masculina en agricultura o medio ambiente.

Gráfico 4.1.3.2.

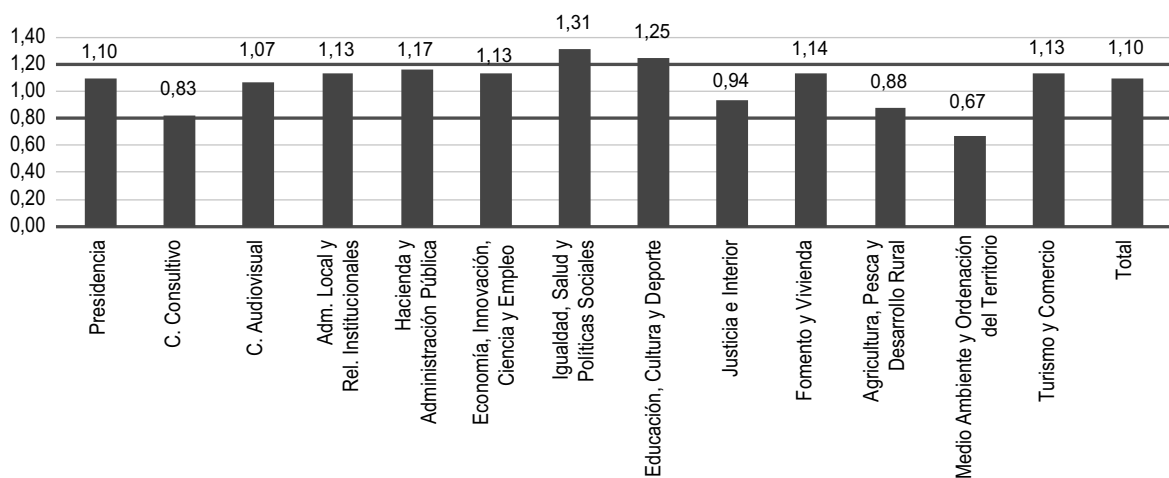
IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



Otro dato significativo es el aumento de la proporción del número de funcionarias con carácter generalizado en todos los niveles de la carrera administrativa durante el período 2012-2015, acentuándose, por una parte, la sobrerrepresentación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera administrativa, para los niveles 12-14 el IPRHM asciende al 1,43, y, por otra, se va reduciendo progresivamente la elevada representación masculina en los niveles superiores.

Gráfico 4.1.3.3.

IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2015



#### 4.1.3.1. Puestos del cuerpo superior

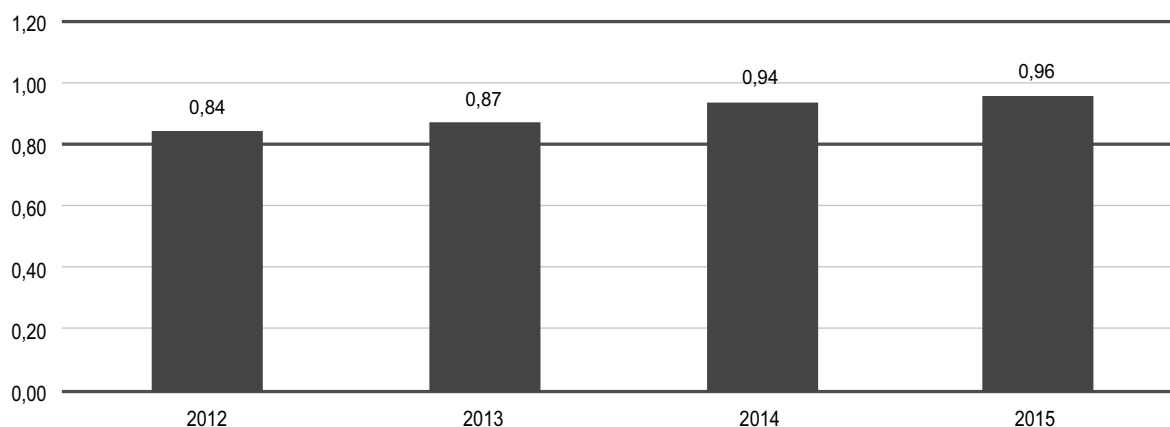
La persistencia de una escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad y, en la organización funcionarial exige profundizar en los condicionantes de tal situación y su evolución entre 2012 y 2015. Puesto que los niveles superiores de la Administración General están concentrados en el grupo A1, se analizará, en primer lugar, la distribución de hombres y mujeres en todos los niveles administrativos de este grupo y, a continuación, se realizará un análisis específico sólo para los niveles del 27 al 30, donde se concentran las mayores responsabilidades de gestión y los puestos donde se toman decisiones.

#### Personal funcionario de todos los niveles del grupo A1

En el período 2012-2015 la participación de funcionarias en el grupo profesional A1 ha registrado una evolución creciente, de modo que en enero de 2015 representaban el 47,9% del total de efectivos de este grupo, conformando una distribución por sexo claramente equilibrada (IPRHM=0,96). Como ya se ha comentado, de esta forma se supera la escasez de mujeres en estos niveles, lo que limitaba su acceso al desempeño de tareas de mayor responsabilidad en la organización funcionarial.

Gráfico 4.1.3.1.1.

Evolución del IPRHM del personal funcionario del grupo A1. Periodo 2012- 2015

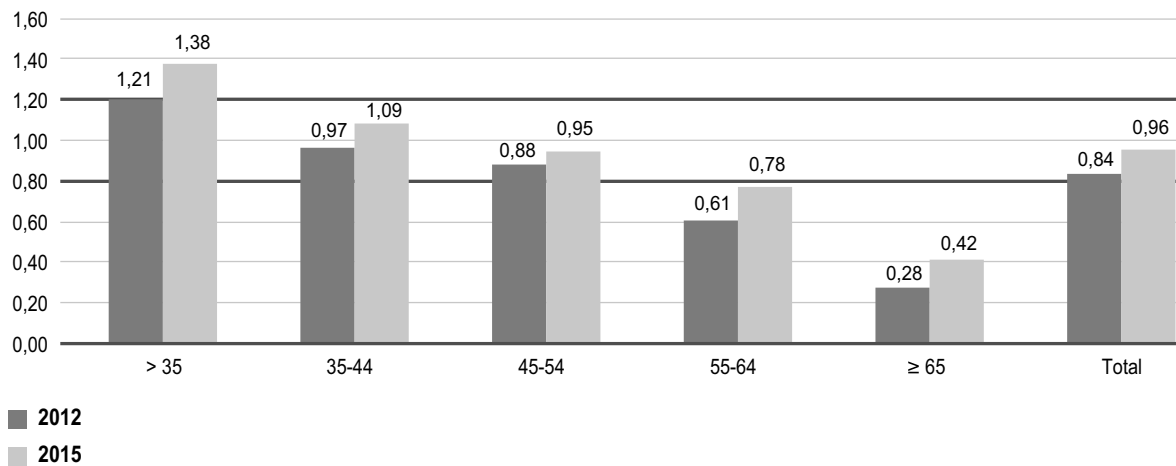


El aumento en la presencia de funcionarias en el grupo A1 ha sido generalizado en todos los tramos de edad en el período 2012 - 2015. Especialmente intenso ha sido el crecimiento de la participación femenina entre el personal más joven, que muestra la tendencia de una mayor presencia femenina en este grupo. La distribución por sexo en los tramos medios de edad se acerca a la paridad y se observa que todavía persisten desequilibrios por sobre-representación masculina a partir de los 55 años, acentuándose de los sesenta y cinco en adelante, como reflejo de la escasez de mujeres en etapas anteriores.



Gráfico 4.1.3.1.2.

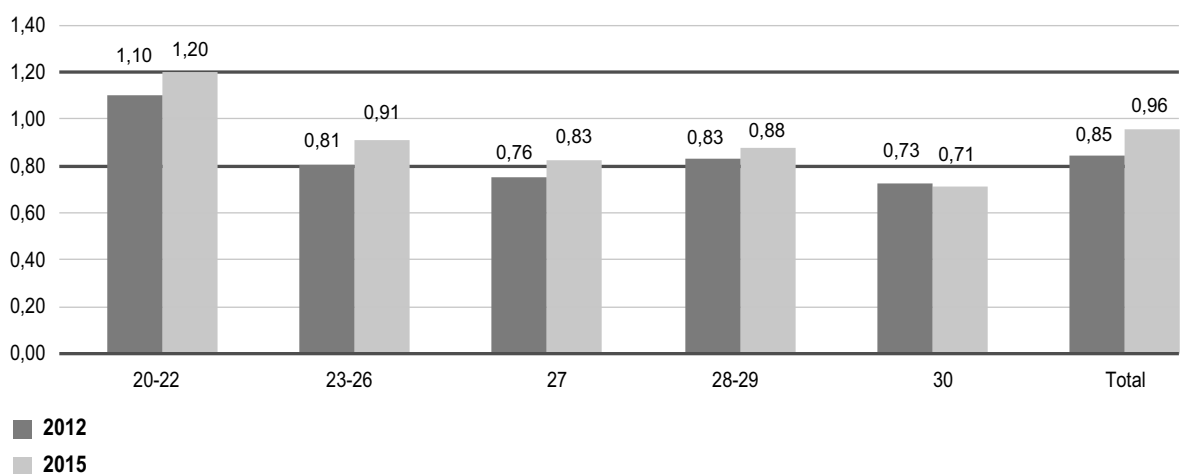
IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015



También ha sido generalizado el aumento de la presencia de mujeres en todos los niveles administrativos, con la excepción del nivel superior, donde se ha reducido ligeramente la participación femenina y ha aumentado consecuentemente el desequilibrio existente en 2012. La escasa presencia de funcionarias en el nivel 30 contrasta con su participación mayoritaria en los niveles inferiores de la carrera administrativa del grupo A1 y el predominio masculino en el resto de niveles (salvo en los niveles 20-22).

Gráfico 4.1.3.1.3.

IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



En el siguiente cuadro se muestran los resultados de la distribución por sexo que ofrece el cruce de las variables de edad y nivel administrativo, representando el grado de participación de mujeres y hombres en el grupo A1. Por una parte, aunque la composición por sexo es muy equilibrada en su conjunto, la presencia femenina es claramente mayoritaria en los niveles inferiores y entre el personal más joven, donde existe sobre-representación femenina. Por otra parte, entre el personal de más edad y en los niveles superiores todavía se mantiene una escasa representación femenina. Finalmente, la gradual incorporación de las mujeres al funcionariado del grupo A1, partiendo de una débil presencia, se manifiesta en una distribución muy equilibrada en los tramos intermedios de edad y de niveles.

**Cuadro 4.1.3.1.1.** IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad y niveles de la carrera administrativa. Año 2015

<b>"Grupos de edad/Niveles"</b>	<b>20-22</b>	<b>23-26</b>	<b>27</b>	<b>28-29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
< 35	1,45	1,33	0,67	1,00	-	<b>1,38</b>
35-44	1,18	1,04	1,03	1,02	1,00	<b>1,09</b>
45-54	1,24	0,92	0,92	0,86	0,84	<b>0,95</b>
> 55	0,97	0,75	0,56	0,79	0,53	<b>0,75</b>
<b>Total</b>	<b>1,20</b>	<b>0,91</b>	<b>0,83</b>	<b>0,88</b>	<b>0,71</b>	<b>0,96</b>

SOBRRREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRRREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

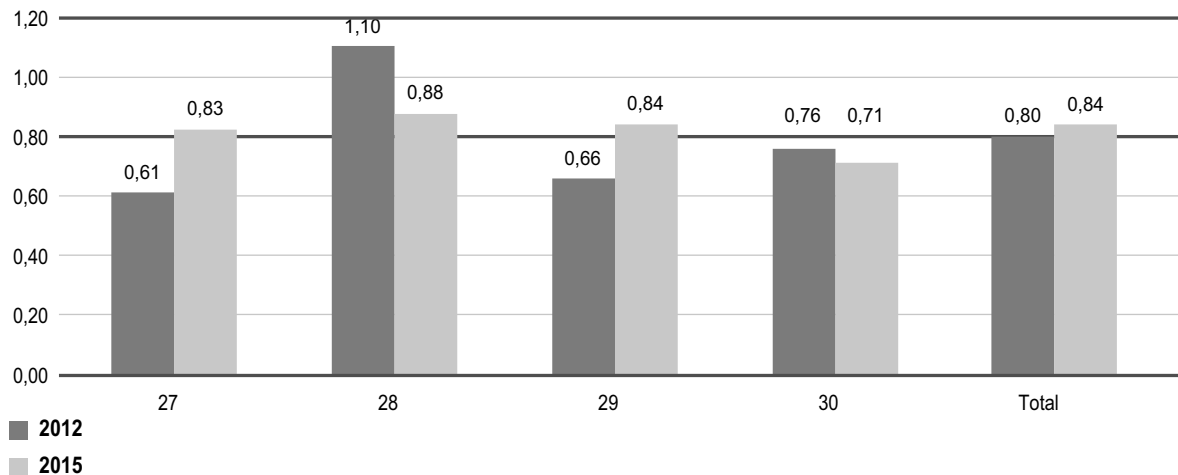
Por tanto, aunque la representación femenina en el grupo A1 ha crecido en los puestos de responsabilidad, por cuanto su participación es bastante equilibrada, todavía es escasa la presencia de funcionarias en los niveles superiores de la carrera administrativa e incluso se ha reducido en el período 2012-2015 entre los efectivos del nivel 30. Resulta, pues, apropiado profundizar en el análisis de los condicionantes del acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado.

### **Personal funcionario de los niveles 27-30**

La presencia de mujeres en los niveles superiores del grupo A1 creció en el período 2012-2015, favoreciendo una distribución por sexo algo más equilibrada, sin embargo, aún persiste una elevada participación masculina, cuyo IPRHM, en conjunto, alcanza el valor del 0,84. Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último por cuanto agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71). Los cambios desde 2012 han logrado alcanzar un mayor equilibrio representativo en el resto de niveles, aunque con una participación claramente mayoritaria de hombres.

Gráfico 4.1.3.1.4.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2012 y 2015



En enero de 2015 no existe ninguna sección presupuestaria que tenga mayoría de mujeres en el conjunto de estos niveles superiores del funcionariado. Analizando esta circunstancia en las consejerías con mayor número de efectivos destacan la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con una distribución prácticamente paritaria, y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que se sitúan dentro de la banda de equilibrio representativo.

Igualmente reseñable es el desequilibrio en la presencia de hombres en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y la escasa representación femenina en las Consejerías de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. La desagregación por secciones presupuestarias y niveles administrativos muestra cómo sólo en los niveles inferiores de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se registra una cierta presencia mayoritaria de mujeres.



**Cuadro 4.1.3.1.2.** IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2015

	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>Total</b>
Presidencia	0,75	0,79	1,00	0,83	<b>0,84</b>
C. Consultivo	-	-	-	0,40	<b>0,40</b>
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	<b>0,75</b>
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	1,09	2,00	0,00	<b>0,87</b>
Hacienda y Administración Pública	1,08	1,01	0,55	0,90	<b>0,99</b>
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,90	0,89	0,67	0,77	<b>0,88</b>
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,81	1,16	-	0,73	<b>0,96</b>
Educación, Cultura y Deporte	0,69	0,83	-	0,91	<b>0,78</b>
Justicia e Interior	0,87	0,98	-	0,60	<b>0,90</b>
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	<b>0,79</b>
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,60	0,56	2,00	0,43	<b>0,57</b>
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,74	0,68	0,77	0,32	<b>0,67</b>
Turismo y Comercio	0,67	0,59	-	1,50	<b>0,69</b>
<b>Total</b>	<b>0,83</b>	<b>0,88</b>	<b>0,84</b>	<b>0,71</b>	<b>0,84</b>

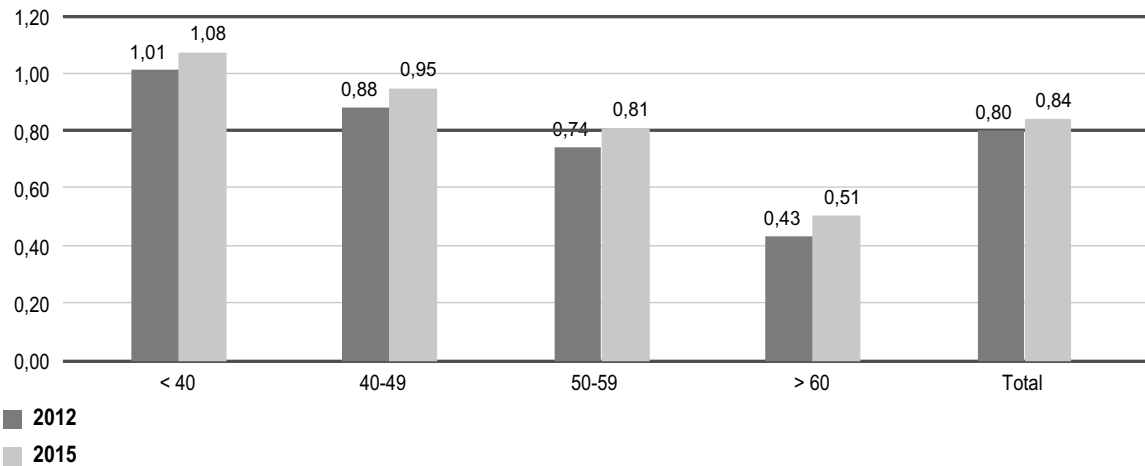
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

El acceso de las mujeres a los puestos de alta gestión del funcionariado viene siendo un proceso lento, tal y como se ha señalado, pero con clara tendencia al crecimiento. Si en 2008 la presencia femenina en estos puestos era del 36%, en 2015 alcanzó el 42,1%, lo cual confirma el signo creciente de la tendencia y también refleja la lentitud del proceso hacia una distribución más equitativa en estos niveles, en su mayoría calificados como puestos de libre designación.

El efecto de la tardía incorporación de las mujeres a estos puestos se va desplazando cada vez más hacia el personal con más edad, de modo que en 2015 sólo se aprecia una participación masculina por encima de la banda de equilibrio entre el personal mayor de sesenta años, mientras el resto del personal presenta una composición de hombres y mujeres más equilibrada, incluso con mayoría de las últimas entre el personal más joven (IPRHM=1,08), lo que consolida la tendencia de crecimiento. En los últimos años, el crecimiento de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad ha sido generalizado en todos los tramos de edad del personal, contribuyendo a que la distribución por sexo sea más equilibrada y amortigüen el elevado protagonismo masculino. Tan sólo entre el funcionariado con más edad se sigue registrando un notable desequilibrio por la escasa presencia de mujeres.

Gráfico 4.1.3.1.5.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del Grupo A1 según tramos de edad.  
Años 2012 y 2015



Así pues, si bien la participación femenina en los niveles superiores de la Administración General es bastante equilibrada entre el personal más joven<sup>8</sup>, la distribución por sexo en el grupo más numeroso, de cincuenta a cincuenta y nueve años, logra equilibrarse en 2015 pero manteniendo una notable mayoría de hombres, lo cual justifica en gran medida la escasa presencia de mujeres en estos puestos.

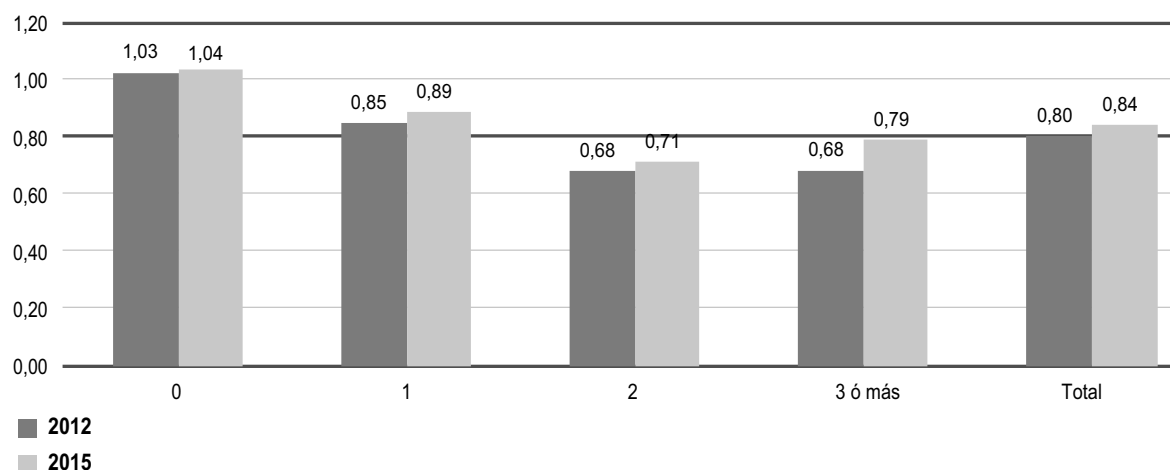
Por otra parte, considerando el número de hijos o hijas que tiene el personal como variable explicativa del grado de dedicación a la familia, en 2015 se aprecia un crecimiento generalizado de la participación femenina en todas las situaciones familiares, con respecto al año 2012. Este crecimiento no ha ocultado el efecto que la presencia de descendientes y su número tiene en la distribución por sexo del grupo de personal estudiado. Por una parte, la existencia de hijos o hijas sigue explicando la débil presencia de mujeres en los niveles administrativos superiores, porque en ausencia de descendientes a cargo, la distribución por sexo es muy equilibrada, incluso con una ligera mayoría femenina. Por otra parte, el número de hijos o hijas también condiciona la composición del personal, de modo que a partir del segundo descendiente se registra una clara sobrerrepresentación masculina. Así pues, todavía persisten las limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

<sup>8</sup> Como consecuencia de ello la edad media de las mujeres (49,2 años) es menor que la de los hombres (51,6).



Gráfico 4.1.3.1.6.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número descendientes. Años 2012 y 2015



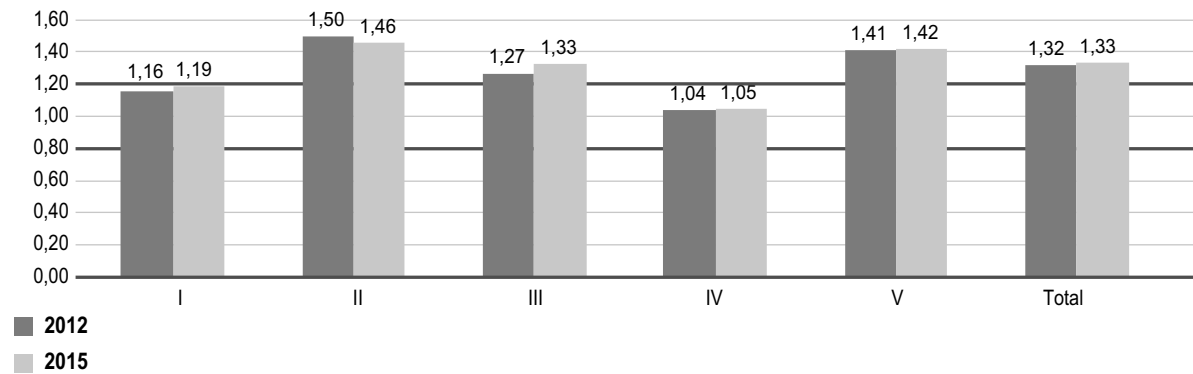
#### 4.1.4. Personal laboral

En enero de 2015 había 15.080 mujeres y 7.547 hombres en la categoría de personal laboral, lo que supone un discreto aumento respecto de 2012 de la participación femenina, que se eleva hasta el 66,6%, consolidando el desequilibrio ya existente ( $IPRHM=1,33$ ) y que determina en gran medida la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, al ser el colectivo más numeroso (50,2% del total del personal).

El aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral en el período 2012-2015 ha sido generalizado en todos los grupos profesionales, conformando en todos ellos también una distribución por sexo feminizada. La representación de las mujeres es especialmente elevada en los grupos II, III y V, que siguen mostrando acusados desequilibrios. En este último grupo, el más numeroso ya que concentra el 44,6% del personal laboral, la sobre-representación femenina es determinante del resultado de la distribución del conjunto. Se puede afirmar que prácticamente la mitad de las mujeres (47,6%) de la categoría de personal laboral pertenecen al grupo V. Como ya se comentó, es en este grupo donde se localizan más mujeres en el conjunto de la Administración General, en contraste con el colectivo más numeroso de hombres que se localiza en el grupo A1 del funcionariado.

Gráfico 4.1.4.1.

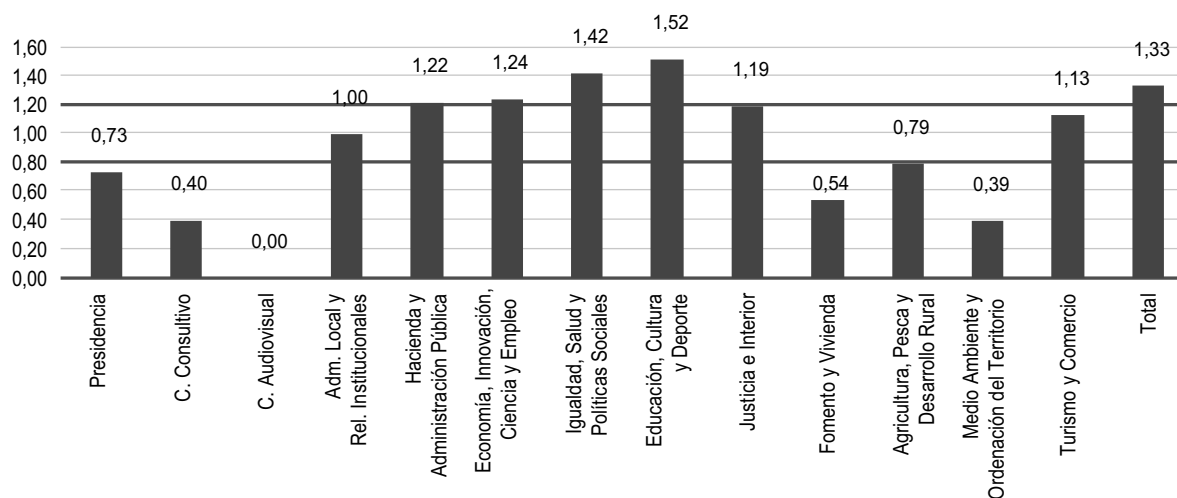
IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



El personal laboral se encuentra concentrado en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Educación, Cultura y Deporte, que agrupan al 76,1% de los efectivos del colectivo de laborales, motivo por el cual la composición por sexo de su personal determina en gran medida la distribución del conjunto del personal laboral. Aunque la participación de hombres y mujeres por secciones presupuestarias muestra una gran variabilidad y la existencia de múltiples desequilibrios, incide especialmente la sobrerrepresentación femenina de las dos consejerías mencionadas. Nuevamente el fenómeno se repite, existiendo una mayor presencia de mujeres en actividades relacionadas con los cuidados (sanidad, educación, políticas sociales) al igual que entre el funcionariado, aunque entre el personal laboral los desequilibrios son más acusados.

Gráfico 4.1.4.2.

IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2015



#### 4.1.5. Conclusiones

Del análisis de evolución del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía entre 2012 y 2015 se desprende como una de las conclusiones fundamentales la consolidación de la tendencia ya observada en el anterior periodo de lenta aunque progresiva feminización de este colectivo. Así, en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del total, y en 2015 su porcentaje se elevó al 60,9%. Desde 2013, además, ha disminuido el número de efectivos (en enero de 2015 había un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012) sin que ello haya influido en el comportamiento antes descrito de la proporción que guardan el número de hombres y mujeres entre sí.

Por categorías de personal, la más numerosa, con el 50,2% del total de efectivos, es la de personal laboral, seguida por la del funcionariado, con el 49,4% del total. El resto es personal que ocupa altos cargos. Partiendo de que la tónica general es, como decimos, que hay un mayor número de mujeres, hay que señalar que entre el personal laboral la presencia de ambos sexos presenta una distribución desequilibrada con mayoría femenina (IPRHM=1,33), mientras que en personal funcionario hay una representación equilibrada (IPRHM=1,10), y en personal alto cargo, una distribución paritaria. Es en la categoría de personal funcionario donde aumenta más la presencia femenina.

Por grupos, en el conjunto del personal se consolida la presencia de mujeres en los que se corresponden con los niveles administrativos más altos, tanto en el grupo A1 del funcionariado, donde mejora la situación de equilibrio al pasar su distribución de un valor del índice de 0,84 en 2012 a otro de 0,96; como en el grupo I de laborales (el IPRHM pasa de 1,16 en 2012 a 1,19 en 2015). Se matiza aún más el alcance de este avance si se tiene en cuenta que hasta 2014, los valores del IPRHM en el grupo A1 del funcionariado nunca superaron un valor de 0,90, reflejando el carácter estructural de la mayoría masculina en los niveles superiores.

En cuanto a la presencia de hombres y mujeres en el total del personal en las distintas secciones presupuestarias, se mantiene el desequilibrio en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), que además concentran a más de la mitad del personal de la Administración General (55,1%). Salvo en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en el Consejo Consultivo de Andalucía, donde hay mayoría de hombres, en el límite inferior de equilibrio en el primer caso (IPRHM=0,60) y con desequilibrio en el segundo (IPRHM=0,76), el resto de secciones presenta distribuciones equilibradas.

Volviendo al personal funcionario, y teniendo en cuenta el grupo A1 y más concretamente los niveles 27-30, donde se concentran las mayores responsabilidades y niveles retributivos más altos, a pesar de las mejoras en el periodo analizado, la presencia de mujeres sigue siendo escasa en relación con la feminización del colectivo funcional y del personal de la Administración General en su conjunto. La presencia de mujeres en estos niveles 27-30 del grupo A1 creció entre 2012 y 2015, pasando su IPRHM de 0,80 a 0,84 (valor inferior al del grupo A1 completo, 0,96). Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último ya que agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71).



En este mismo tramo administrativo de los niveles 27-30 del grupo A1, aunque se produce una mejora con respecto a 2012, en 2015 se sigue observando una relación inversa entre la edad y el número de hijos e hijas y la presencia de mujeres. Así, en las personas menores de 40 años el IPRHM es de 1,08, y el índice va descendiendo hasta un valor de 1,51 en mayores de 60 años. En cuanto a los descendientes, la distribución por sexo presenta una ligera mayoría femenina cuando no hay hijos o hijas y a partir del segundo descendiente se pasa a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Ambas circunstancias indican que sigue habiendo limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

Por último, en el análisis en el colectivo de altos cargos, la Administración de la Junta de Andalucía sigue contando con una estructura paritaria en la cúpula administrativa en este año 2015, sin que la disminución en el número total de altos cargos, del 17,4%, haya afectado a esta situación óptima alcanzada en el anterior periodo de cuatro años, en el que el IPRHM pasó de 0,77 en 2008 a 1,00 en 2011.

Sí se han producido sin embargo cambios en la composición por sexo respecto de 2012 atendiendo a los distintos tipos de cargos. En general, todos han mejorado en términos de equilibrio representativo, y cabe destacar que se mantiene un ligero desequilibrio por mayoría de mujeres en las secretarías generales técnicas (IPRHM=1,27), y que se ha producido un avance en cuanto a la reducción de la presencia mayoritaria de hombres en las viceconsejerías, llegando el IPRHM en 2015 a un valor de 0,55.



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

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2016 contempla, como en años anteriores, el estudio de la representación de hombres y mujeres en el Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>9</sup>. El análisis se inicia con una valoración de conjunto de la distribución por sexo del colectivo, al que le sigue el análisis según tipo de enseñanza, con especial atención a la composición de los equipos directivos, para finalizar estudiando la presencia de hombres y mujeres entre el personal que se dedica a funciones de inspección educativa.

En sintonía con la evolución de años anteriores, en 2015 se produce un aumento de la presencia de mujeres entre el personal docente y se acentúa el desequilibrio en cuanto a la representación por sexo, por el volumen de participación femenina. En los niveles educativos más relacionados con el cuidado, como la Educación Infantil, Especial y Compensatoria, la presencia de mujeres sigue siendo especialmente elevada, en mayor medida incluso que el año anterior. Otro reflejo de cómo los roles de género persisten en el sistema educativo es, en cambio, la escasa participación femenina en las tareas de inspección y el elevado protagonismo que tienen los hombres en los puestos de cátedra en la Educación Secundaria, si bien en ambos casos se registró un cierto aumento de presencia femenina respecto a 2014.

Dado que los centros educativos tienen un protagonismo especial en la conformación de modelos de comportamiento y valores entre el alumnado, la persistencia de desequilibrios de género entre el personal docente contribuye a que el ideario colectivo siga asociando el trabajo en determinados niveles educativos a las mujeres y las funciones de dirección e inspección a los hombres. Una división del trabajo ligada al sexo que no facilita la consolidación de valores democráticos e igualitarios en la sociedad y que tiene efectos no deseados en la calidad de la enseñanza y en la igualdad de oportunidades<sup>10</sup>.

### 4.2.1. Análisis general

El Sistema Educativo Público de Andalucía contaba en enero de 2015 con 114.440 docentes, 73.805 mujeres y 40.635 hombres, después de registrar un ligero aumento (0,2%) respecto del año anterior, como consecuencia de la entrada de 537 mujeres y la salida del

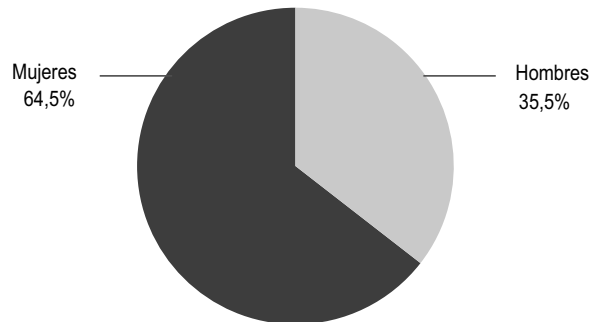
9 A efectos de este informe, el Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal 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.

10 La presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal docente del sistema educativo reduce el fracaso escolar y facilita una mayor igualdad de acceso a los distintos estudios en las alumnas [UNESCO (2012), *World Atlas of Gender Equality in Education*. [www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf](http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf)].

sistema de 281 hombres. De esta forma, vuelve a aumentar la participación femenina entre el personal docente, hasta llegar al 64,5%, en línea con la tendencia de los últimos años, y se acentúa el desequilibrio por sexo como refleja el IPRHM<sup>11</sup> que alcanza un valor de 1,29.

Gráfico 4.2.1.1.

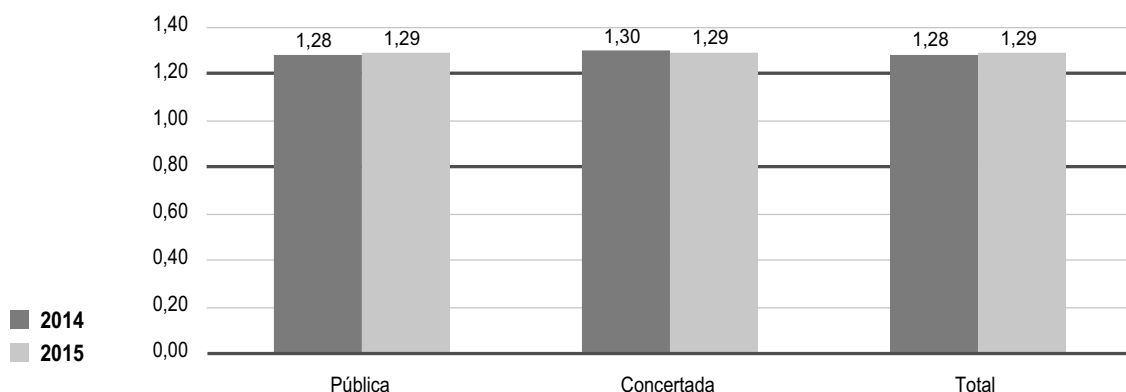
Personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz según sexo. Año 2015



La tendencia a la feminización del personal docente sigue debiéndose fundamentalmente a la distribución por sexo en los centros de titularidad pública<sup>12</sup>, que en 2015 registraron un nuevo aumento de la presencia de mujeres. En esta ocasión, sin embargo, la sobrerrepresentación femenina en los centros concertados se redujo ligeramente, igualándose prácticamente con la existente en los centros públicos (IPRHM=1,29).

Gráfico 4.2.1.2.

IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



11 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres aparece en la introducción del capítulo 4.

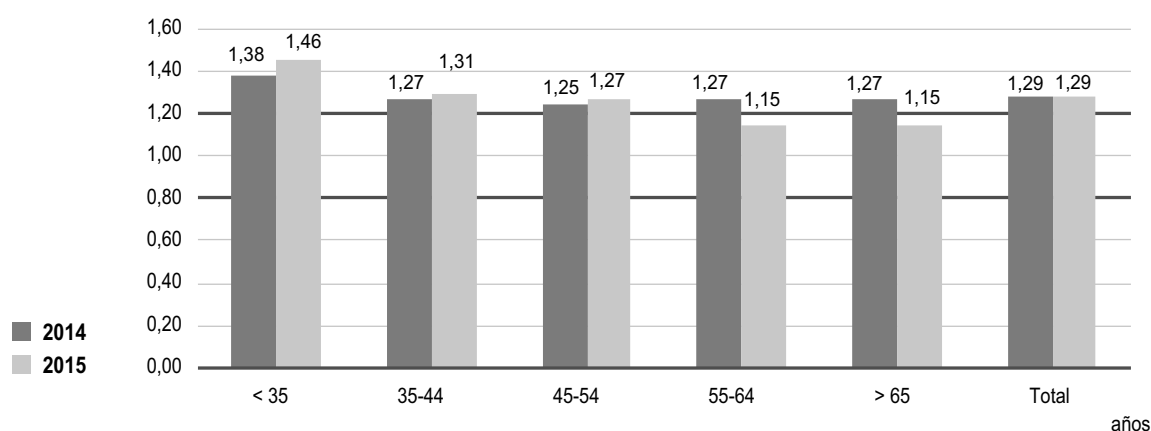
12 El número de docentes de estos centros representa el 83% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.



La elevada participación femenina entre el personal docente aumentó más entre la población menor de cincuenta y cinco años, que representa el 81,1% del total, y lo hizo de un modo especialmente intenso entre el personal más joven, asegurando que el proceso de feminización en la docencia siga produciéndose en el futuro más cercano. Aunque con menor importancia en el conjunto, entre el personal docente mayor de cincuenta y cinco años se redujo la presencia de mujeres de forma relevante (IPRHM=1,15), desapareciendo el desequilibrio existente en 2014.

Gráfico 4.2.1.3.

IPRHM del personal docente según edad. Años 2014 y 2015



#### 4.2.2. Personal docente por tipo de enseñanza

El aumento de la participación de mujeres entre el personal docente fue en 2015 generalizado en todos los niveles de enseñanzas, con la única excepción de Educación de Personas Adultas, donde la mayoría en el número de mujeres se reduce ligeramente, manteniendo una distribución equilibrada por sexo. En Educación Secundaria, que concentra el 45% del personal docente, el mayor protagonismo de las mujeres tampoco comprometió la distribución cercana a la paridad existente el año anterior. Aunque con menor importancia cuantitativa por el número de efectivos, destaca el acercamiento a una situación paritaria registrado entre el personal docente que imparte las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,96) y la Formación del Profesorado (IPRHM=0,97).

En Educación Infantil y Primaria, que aglutina al 42,5% del total del personal docente, se acentúa la tradicional presencia mayoritaria de mujeres, al igual que en Educación Especial, donde la elevada presencia femenina supone el 85,3% del colectivo docente, situando a este nivel educativo como el más feminizado. El notable y creciente desequilibrio por sexo en estos dos niveles educativos, donde entre las tareas desarrolladas se encuentran las vinculadas al cuidado, se relaciona con el hecho de que socialmente se siga asignando a las mujeres este tipo de trabajo. La Educación Compensatoria también comparte los rasgos anteriores y mantiene igualmente un notable volumen de participación femenina.

Cuadro 4.2.2. Personal docente según sexo y tipo de enseñanza. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Educación Infantil y Primaria	36.667	11.974	48.641	1,50	1,51
Educación Secundaria	27.566	23.964	51.530	1,06	1,07
Educación Especial	4.980	860	5.840	1,70	1,71
Enseñanzas de Régimen Especial	1.900	2.066	3.966	0,95	0,96
Educación de Personas Adultas	1.245	894	2.139	1,17	1,16
Educación Compensatoria	1.194	485	1.679	1,41	1,42
Formación del Profesorado	173	183	356	0,93	0,97
Inspección Educativa	80	209	289	0,50	0,55
<b>Total</b>	<b>73.805</b>	<b>40.635</b>	<b>114.440</b>	<b>1,28</b>	<b>1,29</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

La composición del personal docente dedicado a labores de inspección refuerza también el argumento sobre la perpetuación de los roles tradicionales de género, asignando a los hombres este tipo de tareas, con un mayor nivel de responsabilidad y retribución y no asociadas a trabajos de cuidados. En enero de 2015 los hombres representaban el 72,3% del personal asignado a la Inspección Educativa, con una sensible reducción de la participación respecto del año anterior (75%), en línea con la tendencia de años anteriores (en 2008 el porcentaje era del 77,5%).

### A. Educación Infantil y Primaria

Una característica compartida por la mayoría de países del mundo es que la presencia de mujeres entre el personal docente aumenta conforme disminuye la edad del alumnado<sup>13</sup>, de modo que la labor docente en Educación Infantil y Primaria corresponde mayoritariamente a las mujeres. En el promedio de países de la OCDE esta participación femenina alcanza el 96,6% en Educación Infantil y el 82,3% en Primaria, mientras que la misma fuente atribuye al caso de España valores similares, aunque algo inferiores (95,2% y 75,8%, respectivamente), en cualquier caso también muy parecidos a los países de nuestro entorno europeo<sup>14</sup>.

Aunque los datos no son comparables por falta de homogeneidad en las fuentes, Andalucía no es ajena a esta realidad y el 75,4% de los puestos docentes que trabajan en Educación Infantil y Primaria están ocupados por mujeres, conformando una distribución por sexo notablemente desequilibrada (IPRHM=1,51). La representación por sexo en estos niveles de

13 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014), *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español*. <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama2014web.pdf?documentId=0901e72b81b20622>

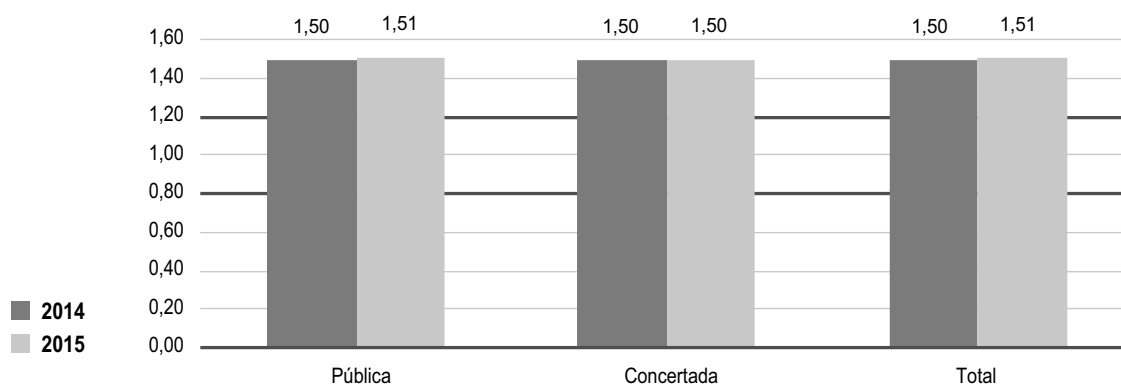
14 Comisión Europea. EACEA. Eurydice (2013), *Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa. Edición 2013. Informe de Eurydice*. [bookshop.europa.eu/es/cifras-clave-del-profesorado-y-la-direccion-de-centros-educativos-en-europa-pbEC3213158/downloads/EC-32-13-158-ES-C/EC3213158ESC\\_002.pdf?FileName=EC3213158ESC\\_002.pdf&SKU=EC3213158ESC\\_PDF&CatalogueNumber=EC-32-13-158-ES-C](http://bookshop.europa.eu/es/cifras-clave-del-profesorado-y-la-direccion-de-centros-educativos-en-europa-pbEC3213158/downloads/EC-32-13-158-ES-C/EC3213158ESC_002.pdf?FileName=EC3213158ESC_002.pdf&SKU=EC3213158ESC_PDF&CatalogueNumber=EC-32-13-158-ES-C)



enseñanza tiene un impacto importante en la distribución del conjunto del sistema educativo, ya que su participación en el mismo es muy elevada (48.641 efectivos que representan el 42,5% del total de docentes). En este sentido, el aumento de la presencia femenina también en 2015, que recayó nuevamente en los centros de titularidad pública, confirma la sólida tendencia hacia una mayor feminización de estos niveles de enseñanza y, por lo tanto, del Sistema Educativo Público andaluz.

Gráfico 4.2.2.1.

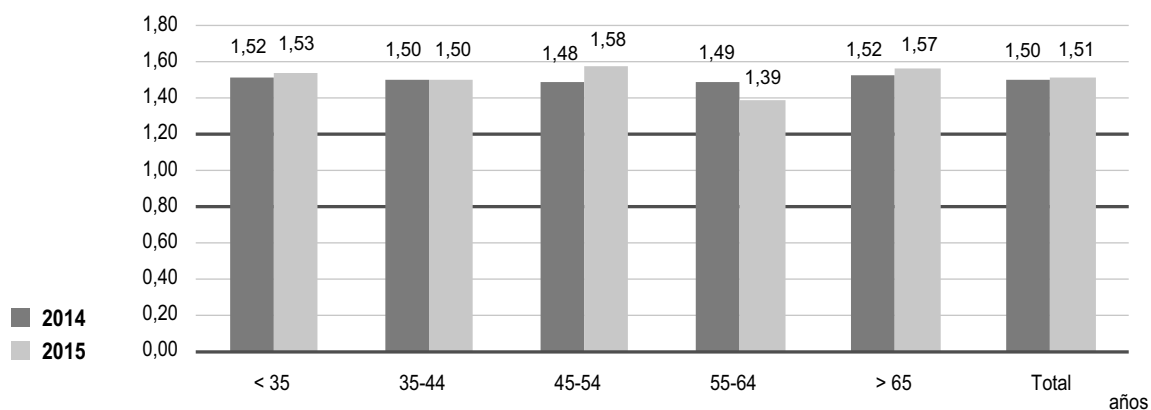
IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



El crecimiento de la presencia femenina fue generalizado en todos los tramos de edad, con la excepción del personal con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años, donde se redujo el volumen de mujeres ya existente, por encima de los niveles de equilibrio (IPRHM=1,39). En cualquier caso, en el resto de los grupos de edad, y especialmente en los más jóvenes, con edades por debajo de los treinta y cinco años, el aumento del número de mujeres entre el personal docente intensifica la tendencia a una mayor feminización en estos niveles de enseñanza.

Gráfico 4.2.2.2.

IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2014 y 2015



## B. Educación Secundaria

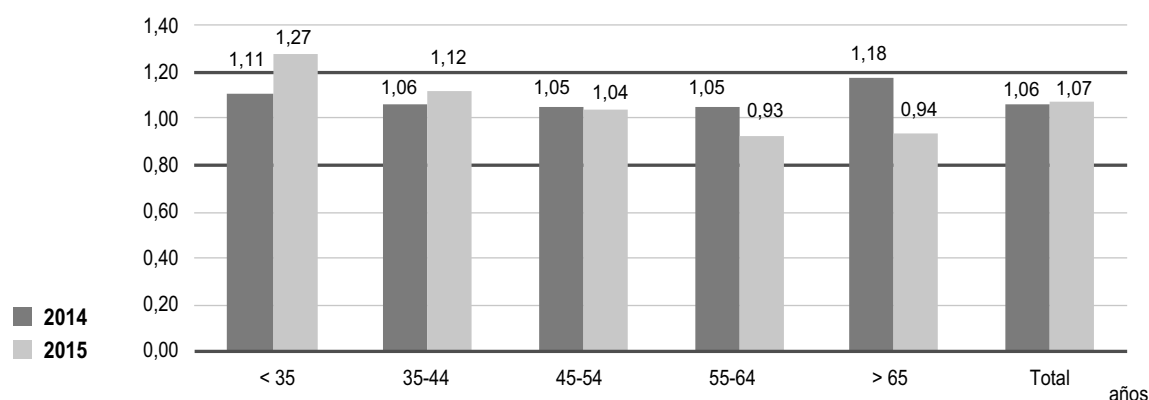
En las enseñanzas secundarias, al igual que en Educación Infantil y Primaria, la composición por sexo determina en gran medida la distribución del conjunto del Sistema Educativo, por agrupar a un mayor número de docentes. El profesorado en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), el Bachillerato y la Formación Profesional estaba compuesto, en enero de 2015, por 51.530 personas, lo que representa el 45% del total de docentes del Sistema Educativo. Aunque la presencia de mujeres en estas enseñanzas también registró un ligero aumento respecto del año anterior, colaborando así a la feminización del conjunto, la distribución por sexo se mantuvo en valores de equilibrio cercanos a la paridad (IPRHM=1,07).

En el informe mencionado anteriormente<sup>15</sup>, se insistía en que en la mayoría de los países se producía una menor presencia de mujeres cuanto más avanza la edad del alumnado, relación que también se observa en las enseñanzas secundarias. En el conjunto de la OCDE, la participación de mujeres docentes en la primera etapa de Educación Secundaria es del 67,4% y del 57,2% en la segunda etapa, mientras que en España los valores son del 57,7% y del 50,3%, respectivamente. Como ya se advertía antes, se concluye que la distribución por sexo en el conjunto del personal que imparte las enseñanzas secundarias en Andalucía se encuentra en una situación similar a los países del entorno y de la media de España.

Por otra parte, según la edad del personal analizado, la representación por sexo muestra cómo el aumento de la participación femenina, respecto del año anterior, se ha concentrado en el personal menor de cuarenta y cuatro años. Como resultado de ello, todos los grupos de edad presentan una representación equilibrada por sexo, con la excepción del grupo de menores de treinta y cinco años, que registra un notable aumento en la presencia de mujeres hasta configurar una distribución claramente desequilibrada, agudizando el proceso de feminización en la Educación Secundaria.

Gráfico 4.2.2.3.

IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015



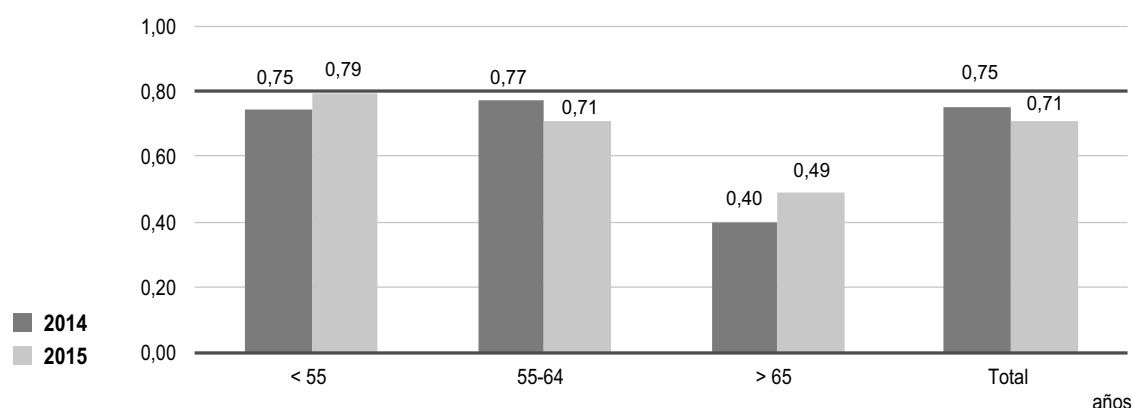
15 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama2014web.pdf?documentId=0901e72b81b20622>.



Aunque las enseñanzas medias son impartidas mayoritariamente por mujeres, en 2015 el número de catedráticas (307) en estos niveles educativos es notablemente inferior al de catedráticos (556). La reducción nuevamente de la participación de mujeres en los puestos de cátedra respecto del año anterior ha intensificado el desequilibrio de la composición de sexos por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71). La disminución de la presencia femenina entre el personal con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años, donde se concentra cerca del 86% del profesorado con cátedra, ha sido en el año 2015 el factor determinante del aumento del desequilibrio. La escasa presencia de catedráticas en las enseñanzas secundarias tiene su reflejo también en el conjunto de las universidades públicas andaluzas<sup>16</sup>, en las que sólo el 19,8% de los puestos de cátedra universitaria se ocuparon por mujeres en el curso 2013/2014, porcentaje que alcanzó el 40% en las escuelas universitarias.

Gráfico 4.2.2.4.

IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015



### C. Educación de Personas Adultas

Esta modalidad educativa ha registrado una ligera reducción de la presencia de mujeres que, aun así, siguen siendo claramente mayoritaria entre el profesorado. En enero de 2015 había 2.139 docentes que impartían estas enseñanzas, de los cuales 1.245 eran mujeres y 894 hombres, de esta manera, la composición por sexo se mantiene en valores de equilibrio (IPRHM=1,16).

La pérdida de participación femenina ha sido generalizada en todos los tramos de edad, con la excepción de los efectivos más jóvenes, que en 2015 experimentaron un aumento notable de la presencia de mujeres hasta conformar en estas edades un fuerte desequilibrio

16 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Estadística del Personal de las Universidades (EPU). Curso 2013-2014.* <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario/personal-universitario-13-14.html>



por una mayor representación femenina (IPRHM=1,40). Es especialmente representativo el descenso en participación femenina en el grupo más numeroso (que supone el 38,1% del total), el del personal docente con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años.

#### D. Educación Especial

Los requerimientos de cuidados que precisa el alumnado de Educación Especial y la elevada presencia de mujeres en este nivel educativo, parecen estar vinculados a los roles de género que tradicionalmente se asignan a las mujeres. En línea con la tendencia de los últimos años, la participación femenina entre el personal docente de este tipo de enseñanza volvió a aumentar, intensificando el mayor desequilibrio del Sistema Educativo (IPRHM=1,71). En enero de 2015 había 4.980 mujeres y 860 hombres, siendo la tercera modalidad educativa por número de efectivos (5.840) y la que presenta claramente una mayor feminización, con una presencia de mujeres que alcanza el 85,3% del total de docentes.

Por otra parte, en los centros públicos, el incremento del número de mujeres y el descenso en el número de hombres entre el profesorado de Educación Especial supuso que la participación femenina alcanzase el 86,7% del total y el IPRHM se situase en un valor del 1,73, mayor que el correspondiente a los centros concertados (IPRHM=1,59), que incluso registraron un moderado avance en la presencia de hombres entre el personal docente.

El aumento de la presencia de mujeres fue prácticamente generalizado en todos los tramos de edad, acentuando el elevado desequilibrio existente. Especialmente intenso fue el crecimiento entre el personal docente menor de treinta y cinco años, que volvió a presentar el mayor desequilibrio (IPRHM=1,81). Así pues, dado que más del 90% de las nuevas incorporaciones a la docencia en este nivel educativo son mujeres, el proceso de creciente feminización de este nivel educativo tiene asegurada su permanencia en el tiempo.

#### E. Educación Compensatoria

Esta modalidad educativa comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes y apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo. Comprende, pues, una labor docente con ciertos requerimientos de cuidados al alumnado y, nuevamente en estas circunstancias, es donde la presencia de mujeres es mayor. La Educación Compensatoria muestra también uno de los desequilibrios más elevados del conjunto de enseñanzas (IPRHM=1,42).

El aumento del número de mujeres en 2015, hasta 1.194, y la reducción del número de hombres, 485, provocó un crecimiento de la sobrerrepresentación femenina respecto del año anterior, que fue generalizado en todos los grupos de edad, con excepción del personal mayor de cincuenta y cinco años, y especialmente intenso en las edades más jóvenes, consolidando la tendencia a una mayor feminización del profesorado dedicado a estas enseñanzas.



## F. Enseñanzas de Régimen Especial

También en este tipo de enseñanza, que comprende las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las artísticas, se registró una mayor presencia de mujeres en comparación con el año anterior, acercando la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,96), si bien persiste la mayoría masculina.

El aumento de la representación femenina se registró entre el profesorado con menos de cuarenta y cuatro años, y fue especialmente notable en las nuevas incorporaciones (menores de treinta y cinco), compuesta por un número muy igualado de mujeres y hombres. El personal docente mayor de cuarenta y cinco años experimentó un aumento de la presencia masculina pero sin comprometer el equilibrio representativo.

## G. Formación del Profesorado

Entre el personal docente dedicado a la Formación del Profesorado, si bien con escasa relevancia cuantitativa, se registró en 2015 un notable aumento de la participación de mujeres que acercó nuevamente la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,97), con una discreta mayoría de hombres (183 hombres y 173 mujeres).

El crecimiento de la representación femenina se observó entre el personal menor de cincuenta y cinco años, mientras que por encima de esta edad aumentó el protagonismo masculino, si bien manteniendo la distribución en valores de equilibrio.

## H. Inspección Educativa

Como en anteriores ocasiones, esta modalidad educativa se analiza separadamente en el epígrafe 4.2.4., debido a su especial relevancia de género en el contexto del Sistema Educativo Público de Andalucía.

### 4.2.3. Equipos directivos<sup>17</sup>

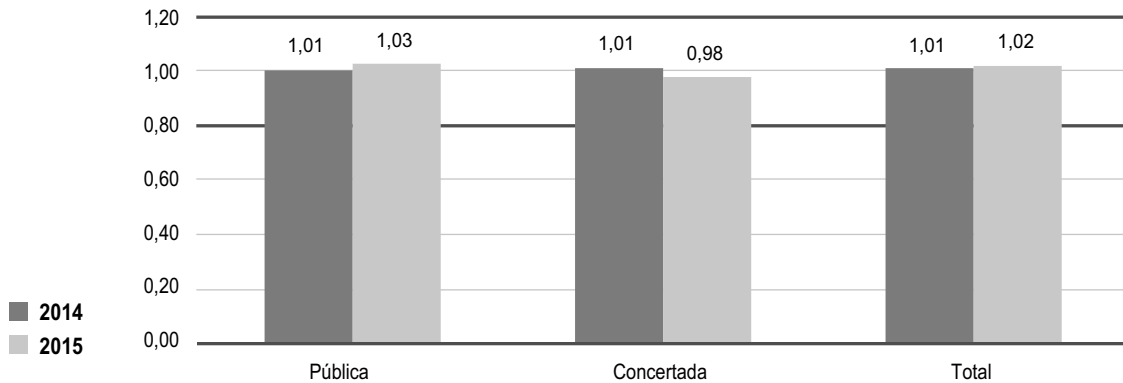
La composición de los equipos directivos de los centros docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía viene asistiendo en los últimos años a un aumento gradual de la presencia de mujeres. Si en 2008 la participación femenina era tan sólo del 44%, el año pasado, por primera vez las mujeres ostentaban la mayoría de los puestos directivos (50,3%) y esta tendencia ha vuelto a confirmarse en 2015. En enero de 2015 había 5.706 mujeres y 5.477 hombres, registrándose una cuota de participación femenina del 51,5%, con una distribución por sexo que se mantiene muy cercana a la paridad (IPRHM=1,02).

La tendencia al aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos se sigue observando, fundamentalmente, en los centros de titularidad pública, mientras que en los centros concertados se asiste, en 2015, a una ligera reducción de la participación femenina que no compromete la situación de equilibrio representativo prácticamente paritario.

<sup>17</sup> En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

Gráfico 4.2.3.1.

IPRHM del personal docente directivo según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

La composición prácticamente igualitaria de hombres y mujeres de los equipos directivos de los centros docentes no es homogénea en todos los niveles educativos. Tan sólo en Educación de Adultos, de escasa importancia cuantitativa, se registra dicho equilibrio, que se ha mantenido constante respecto del año anterior. Por otra parte, tampoco ha variado la distribución por sexo en Educación Secundaria, donde los hombres siguen ocupando la gran mayoría de los puestos directivos (58%), en un equilibrio representativo que no termina de consolidarse con nitidez. En 2015, el aumento significativo de la representación femenina en el conjunto de los equipos directivos ha recaído en exclusiva en Educación Infantil y Primaria, donde se ha intensificado la mayoría femenina hasta alcanzar el 57,5%, conformando una distribución equilibrada (IPRHM=1,15).

Los datos anteriores corroboran que, al igual que la presencia de mujeres disminuye entre el personal docente cuando aumenta la edad del alumnado, en los equipos directivos se reduce la participación femenina conforme avanzan los niveles educativos; una relación presente también en los centros docentes del entorno europeo.

Cuadro 4.2.3.1. Personal docente de los equipos directivos según nivel de enseñanza. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Educación Infantil y Primaria	3.604	2.657	6.261	1,13	1,15
Educación Secundaria	1.939	2.665	4.604	0,84	0,84
Educación Personas Adultas	163	155	318	1,03	1,03
<b>Total</b>	<b>5.706</b>	<b>5.477</b>	<b>11.183</b>	<b>1,01</b>	<b>1,02</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)



El aumento de la representación femenina ha sido prácticamente generalizado en los distintos cargos dentro de los equipos directivos y en todos se ha mantenido el equilibrio en la distribución por sexo. Los puestos con mayor responsabilidad en la jerarquía siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres. A la dirección de los centros docentes siguen incorporándose mujeres cada vez en mayor proporción, de modo que en 2015 representan el 43% del personal que ostenta este cargo, cuando en 2008 apenas alcanzaban el 36%. En las subdirecciones y vicedirecciones, aunque la presencia de los hombres sigue siendo mayoritaria, la composición por sexo es bastante equilibrada (IPRHM= 0,97 y 0,92, respectivamente) y va acercándose a la paridad. Las jefaturas de estudios y las secretarías, por el contrario, presentan una distribución equilibrada pero con presencia mayoritaria de mujeres, más intensa en el primer caso.

**Cuadro 4.2.3.2.** Personal docente de los equipos directivos según cargo. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Dirección	1.554	2.071	3.625	0,84	0,86
Subdirección (1)	121	129	250	0,95	0,97
Vicedirección (2)	221	257	478	0,89	0,92
Jefatura de estudios	2.250	1.708	3.958	1,14	1,14
Secretaría	1.560	1.312	2.872	1,06	1,09
<b>Total</b>	<b>5.706</b>	<b>5.477</b>	<b>11.183</b>	<b>1,01</b>	<b>1,02</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

(1) Sólo en centros concertados.

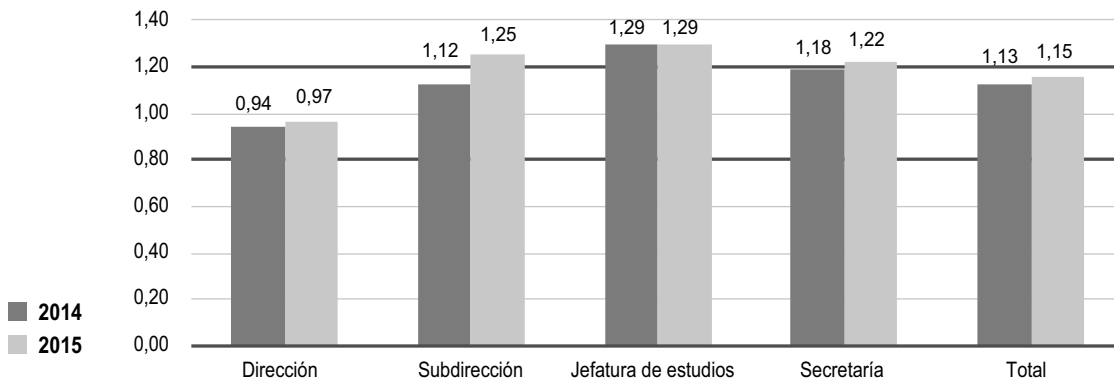
(2) Sólo en centros de titularidad pública.

La composición equilibrada que presentan los equipos directivos según el cargo queda matizado cuando se amplía el análisis desagregando por sexo según tipo de enseñanza y titularidad de los centros. Atendiendo a los niveles educativos con mayor relevancia cuantitativa, aparecen ciertos desequilibrios significativos.

Por una parte, el aumento de la presencia de mujeres en los cargos directivos de la Educación Infantil y Primaria ha determinado que la distribución por sexo en el puesto de dirección sea el único caso donde se registra un equilibrio representativo muy próximo a la paridad (IPRHM=0,97), aunque con notables diferencias entre los centros públicos, donde el número de directores y directoras es relativamente equitativo (IPRHM=0,94) y los concertados, en los que las mujeres están sobrerrepresentadas (IPRHM=1,32). El resto de puestos directivos de este nivel educativo presenta desequilibrios con mayor participación femenina, más intenso en las jefaturas de estudio de los centros de titularidad pública (IPRHM=1,31).

Gráfico 4.2.3.2.

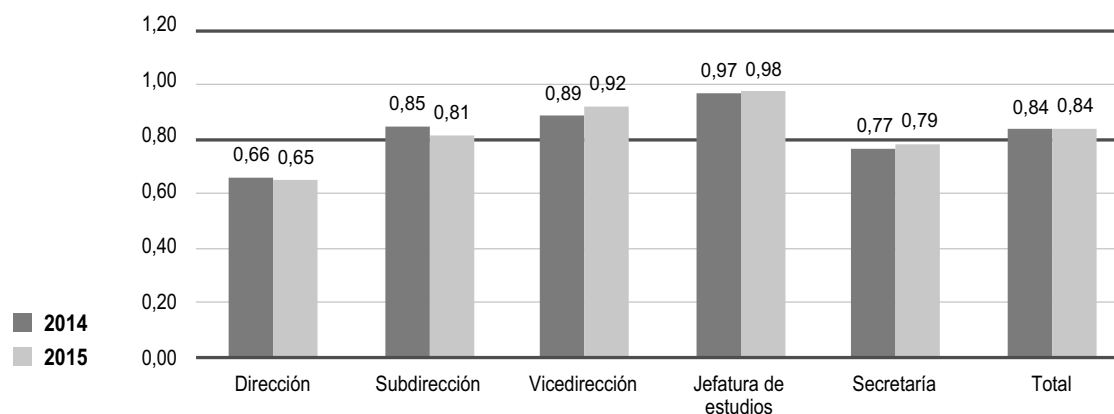
IPRHM de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria según cargo. Años 2014 y 2015



En los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria se ha registrado en 2015 una disminución de la participación de mujeres tanto en los puestos de dirección como en las subdirecciones. En este último cargo, que figura sólo presente en los centros concertados, el equilibrio representativo se mantiene pero con una acusada mayoría de hombres. Más significativa es la escasa presencia de directoras, fundamentalmente en los centros públicos, donde apenas representan el 27% de los puestos de dirección (IPRHM=0,54), mientras que en los centros concertados la composición por sexo es bastante equilibrada (IPRHM=0,91). En el resto de puestos directivos ha aumentado la participación femenina sin comprometer el equilibrio representativo existente en las vicedirecciones y en las jefaturas de estudio, muy cercano a la paridad en este último caso. Las secretarías, sin embargo, siguen presentando un cierto desequilibrio por una mayor representación masculina, si bien de escasa entidad después del aumento de la presencia de mujeres registrado en 2015.

Gráfico 4.2.3.3.

IPRHM de los equipos directivos de Educación Secundaria según cargo. Años 2014 y 2015



#### 4.2.4. Personal de Inspección Educativa

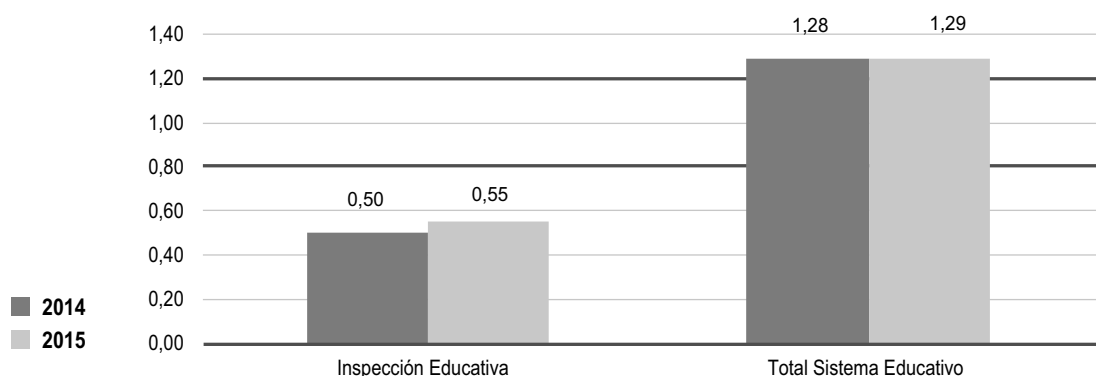
La naturaleza de la actividad que tiene asignada este colectivo<sup>18</sup> adquiere relevancia por sus efectos sobre el funcionamiento de los centros educativos y porque su desempeño exige un mayor nivel de responsabilidad y, consecuentemente, tiene asociada mayores retribuciones. La distribución por sexo en este colectivo tiene una especial relevancia de género porque pone de manifiesto que la inspección educativa la desarrollan principalmente hombres (72,3%) en un colectivo, el docente, que está compuesto mayoritariamente por mujeres (64,5%).

Entre las causas que explican este desequilibrio se encuentran las condiciones que se exigen para el acceso al cuerpo de inspección<sup>19</sup>, que prima la experiencia en equipos directivos y, más aún, en el cargo de dirección de los centros docentes, en el que la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en los centros de titularidad pública.

Sin embargo, se aprecia en los últimos años una ligera tendencia al crecimiento del número de mujeres entre el personal de inspección, en sintonía con el aumento de la participación de éstas en los equipos directivos, incluidos los puestos de dirección. En 2015 aumentó el número de inspectoras, que suman un total de 80, y se redujo el número de inspectores hasta los 209 efectivos, confirmando la senda de crecimiento de la participación femenina. Si en 2008 el IPRHM entre el personal de inspección era de 0,38, en 2015 se elevó hasta 0,55. En cualquier caso, la distribución por sexo continúa siendo notablemente desequilibrada debido a una mayor representación masculina.

Gráfico 4.2.4.1.

IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa. Años 2014 y 2015



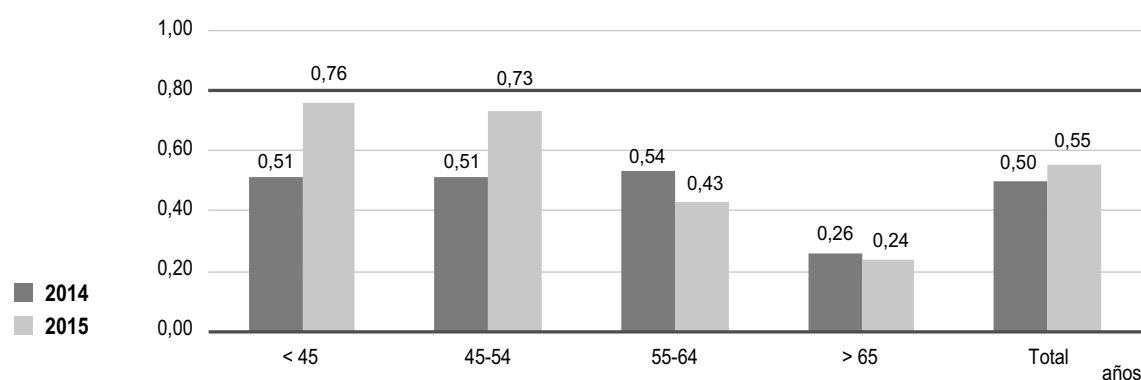
18 La Inspección Educativa ostenta las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, los inspectores e inspectoras de educación tienen la consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

19 Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. El artículo 3.2. establece que además de cumplir los requisitos generales, las personas participantes en la selección al cargo de inspector/a educativo deberán acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

En este colectivo se produce un desequilibrio instalado que tardará tiempo en corregirse, ya que la escasa presencia de mujeres es generalizada en todos los tramos de edad. Aun así, el crecimiento en 2015 de la participación femenina entre el personal de inspección se ha concentrado en los inspectores e inspectoras menores de cincuenta y cinco años, con una aproximación a una composición de representación equilibrada, de modo especialmente notable en el personal más joven. Todo ello apunta a cierta intensificación de la tendencia al crecimiento de la representación femenina en la Inspección Educativa.

Gráfico 4.2.4.2.

IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa según edad. Años 2014 y 2015



El crecimiento en 2015 de la presencia de mujeres entre el personal de la Inspección Educativa se ha debido al aumento de su representación en los puestos básicos de la Inspección y entre el personal coordinador de los equipos de zona, aunque no lo suficiente como para corregir el notable desequilibrio por una composición mayoritariamente masculina. La distribución por sexo en el resto de los puestos no ha registrado variaciones, manteniendo un elevado protagonismo masculino, con la excepción del cargo con mayor responsabilidad dentro de la estructura jerárquica docente y que sigue ocupando una mujer, la Inspectora General de Educación.

Cuadro 4.2.4. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Inspección General	1	0	1	2,00	2,00
Inspección Central	1	3	4	0,50	0,50
Jefatura Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Jefatura Adjunta Servicio de Inspección	2	6	8	0,50	0,50
Coordinación Equipo Zona (Inspección)	11	29	40	0,35	0,55
Inspección	64	163	227	0,53	0,56
Asesoría de Inspección	0	1	1	0,00	0,00
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>209</b>	<b>289</b>	<b>0,50</b>	<b>0,55</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (&lt; 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (&gt; 1,20)



#### 4.2.5. Conclusiones

El personal docente, en cuanto agente de cambio social a través de sus actitudes y prácticas pedagógicas, cumple un papel esencial en la promoción de la igualdad de género, la diversidad, el entendimiento y el respeto mutuo. Como recuerda el Informe sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea 2015, el profesorado debe tener asegurada una participación y una representación equitativas en la toma de decisiones colectivas y la gestión escolar. Además, el alumnado necesita tener referentes femeninos y masculinos diversos y positivos en las escuelas y universidades para poder determinar cuál es su propio potencial y aprovecharlo al máximo sin temor a ninguna discriminación o ambigüedad por razones de género.<sup>20</sup>

El análisis de la composición por sexo del personal del Sistema Educativo Público en Andalucía correspondiente al año 2015 ha confirmado la tendencia a la feminización del colectivo, compuesto por una elevada mayoría de mujeres, y ha agudizado algunos desequilibrios estructurales, logrando corregir otros. Por una parte, la presencia de mujeres sigue creciendo en aquellos niveles y modalidades de enseñanza vinculados al rol de cuidado asignado tradicionalmente a las mujeres, como Educación Infantil y Primaria, Educación Especial y Educación Compensatoria.

Por otra parte, aunque la distribución por sexo en la Educación Secundaria sigue estando equilibrada, si bien con cierta mayoría de mujeres, los puestos de cátedra siguen ocupados, en mayor medida por hombres; desequilibrio que también se ha intensificado este año.

También se mantiene, en términos generales, una representación cercana a la paridad en los equipos directivos de los centros docentes, aunque con matizaciones según los cargos directivos y el tipo de enseñanza. Los puestos de dirección de los centros continúan siendo mayoritariamente masculinos, aunque con cierta tendencia a equilibrarse. En Educación Infantil y Primaria esta tendencia ha acercado la composición por sexo a valores paritarios, mientras que en Educación Secundaria se consolida la escasez de directoras, especialmente en los centros de titularidad pública.

Finalmente, se mantiene una notable representación masculina en el cuerpo de Inspección Educativa, superando la representación equilibrada, aunque en 2015 ha vuelto a crecer la participación de mujeres, especialmente entre el personal más joven, apuntando a una progresiva reducción del desequilibrio.

---

20 Comisión de Derechos de la mujer e igualdad de género. Parlamento Europeo (2015), *Informe sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea 2015*. [www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2015-0206+0+DOC+PDF+V0//ES](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2015-0206+0+DOC+PDF+V0//ES)



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

La composición del personal que trabaja en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) presenta el mayor nivel de feminización de todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, superando incluso al existente entre el personal docente. Los estereotipos de género y la persistencia de los referentes femeninos dedicados a las tareas de cuidado en la atención sanitaria determinan una elevada presencia de mujeres en determinadas categorías del personal sanitario que, además, muestra una ligera pero sólida tendencia a aumentar, en línea con lo observado en otros colectivos del personal de la Junta de Andalucía.

El protagonismo femenino entre el personal del SAS se debe, fundamentalmente, a la elevada presencia de mujeres entre los y las profesionales que desarrollan las labores de enfermería, mientras que entre el personal médico todavía persiste una clara mayoría de hombres, al igual que entre los cargos directivos de la organización. Estos desequilibrios tienen un efecto directo en las posibilidades de lograr la igualdad de género en el ejercicio del derecho a la salud del conjunto de la ciudadanía, como se reconoce a nivel internacional<sup>21</sup>.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la baja representación de las mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones puede determinar que tanto las particulares condiciones de trabajo que caracterizan a gran parte del empleo femenino como las necesidades específicas de las mujeres en materia de atención sanitaria se tengan menos presentes y se comprendan peor. En muchos contextos, el acceso a personal sanitario femenino es un determinante destacado de los patrones de utilización de los servicios de salud por parte de las mujeres”<sup>22</sup>.

La distribución del personal del SAS según sexo a junio de 2015 y su análisis por grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrollan su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa del personal, desagregados por sexo, serán objeto de estudio en la primera parte, y a continuación se profundizará en los principales determinantes de la escasa presencia de mujeres entre los puestos de mayor responsabilidad dentro del SAS.

#### 4.3.1. Análisis general

La plantilla estatutaria del SAS, en junio de 2015, estaba compuesta por 48.352 mujeres y 25.082 hombres. Se ha producido una reducción de efectivos respecto del año anterior, pero fue de menor intensidad entre las mujeres, lo que supuso que aumentara aún más la elevada participación de éstas entre el personal sanitario y, por tanto, que se acentuara el desequilibrio representativo de la distribución por sexo (IPRHM=1,32).

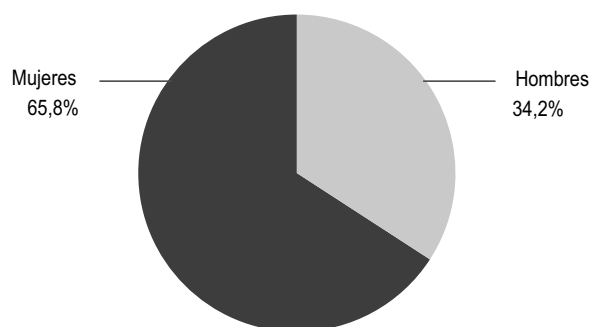
21 OMS (2009), *Women and health today's evidence, tomorrow's agenda*, OCDE (2013) *Health at a Glance 2013* y OMS (2007), *Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS*.

22 OMS (2009), *Manual de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos para la Salud*.



Gráfico 4.3.1.

Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2015



Contextualizando los datos sobre la composición por sexo del personal del SAS en Andalucía, se observa que esta elevada feminización del colectivo no es un fenómeno reciente y ha ido evolucionando en línea con una tendencia de crecimiento sostenido, similar al registrado en el entorno comunitario<sup>23</sup>. Según la Comisión Europea, “la presencia de las mujeres en el personal sanitario ha sido históricamente significativa, y va en aumento. En términos generales, las mujeres representan en torno a tres cuartas partes del personal sanitario de la UE, y en algunos Estados miembros la admisión de mujeres en las facultades de medicina supera actualmente el 50%. Por tanto, es particularmente importante promover medidas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en las estrategias de recursos humanos”<sup>24</sup>.

España no es ajena a esta realidad<sup>25</sup>, como puede desprenderse de los datos que el INE ofrece sobre el número y distribución por sexo del personal colegiado. La evolución de la participación femenina en las dos profesiones más representativas –medicina y enfermería–, ha mantenido una senda clara de crecimiento durante, al menos, las dos últimas décadas. En el caso de los y las profesionales de la medicina, el aumento de la presencia de médicas ha provocado que a partir de 2003 la composición del personal fuera razonablemente equilibrada y que en 2014 sea prácticamente paritaria, con una representación femenina en la profesión del 48,4%.

Si el acceso a los estudios de medicina ha estado cada vez menos influido por los estereotipos de género, que asociaban la práctica de esta profesión de modo predominante a los hombres, no parece suceder lo mismo con los estudios de enfermería. Hace dos décadas,

23 Comisión Europea (2012), *Action Plan for the EU Health Workforce*. [http://ec.europa.eu/dgs/health\\_consumer/docs/swd\\_ap\\_eu\\_healthcare\\_workforce\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/docs/swd_ap_eu_healthcare_workforce_en.pdf).

24 Comisión Europea (2008), *Libro verde sobre el personal sanitario europeo*.

25 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2011), *Oferta y necesidad de especialistas médicos en España 2010-2025*. En este informe se señala que la feminización de la profesión médica es una realidad en la actualidad y que es un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025.

en 1994, las mujeres representaban el 78,8% del personal colegiado de enfermería. El crecimiento sostenido de esta representación femenina ha situado este porcentaje en el 84,3% en 2014. Así pues, el acceso a la profesión de enfermería todavía se encuentra condicionado por los roles de género, que asocian a las mujeres con el desempeño de tareas asistenciales y de cuidado.

### 4.3.2. Personal del SAS por categorías

#### 4.3.2.1. Personal según servicios de asistencia sanitaria

Al objeto de garantizar la accesibilidad de la población y la equidad en la distribución de los recursos, el SAS organiza sus servicios asistenciales en cinco unidades de gestión. El área que más efectivos concentra es la Asistencia Especializada<sup>26</sup>, donde prestan sus servicios el 51,6% de la plantilla del SAS. A continuación se encuentran otras modalidades de prestación sanitaria, las Áreas Sanitarias<sup>27</sup>, con el 28,1% del personal, la Atención Primaria<sup>28</sup>, que concentra el 16,6%, siendo la última unidad de gestión la correspondiente al personal en formación, que representa el 3,2% del personal del SAS. Por último, otros servicios sanitarios, con apenas el 0,5% del total, comprenden fundamentalmente los Centros de Transfusión Sanguínea<sup>29</sup>.

El ligero aumento de la presencia de mujeres en 2015 entre el personal del SAS respecto del año anterior se ha debido fundamentalmente al crecimiento de la participación femenina en las Áreas Sanitarias (IPRHM=1,26) y entre el personal en formación (IPRHM=1,33). Este último hecho refuerza la tendencia a una mayor feminización del SAS para los próximos años. Por otra parte, los cambios no han alterado la estructura de la distribución por sexo según los distintos servicios asistenciales, caracterizada por la existencia de un equilibrio representativo entre el personal de Atención Primaria (IPRHM=1,16) y una notable mayoría de mujeres en el resto de servicios, especialmente en la Asistencia Especializada (IPRHM=1,40), donde se concentra la mayoría del personal del SAS.

26 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

27 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto la Atención Primaria como la Asistencia Especializada, en una demarcación territorial específica, y las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

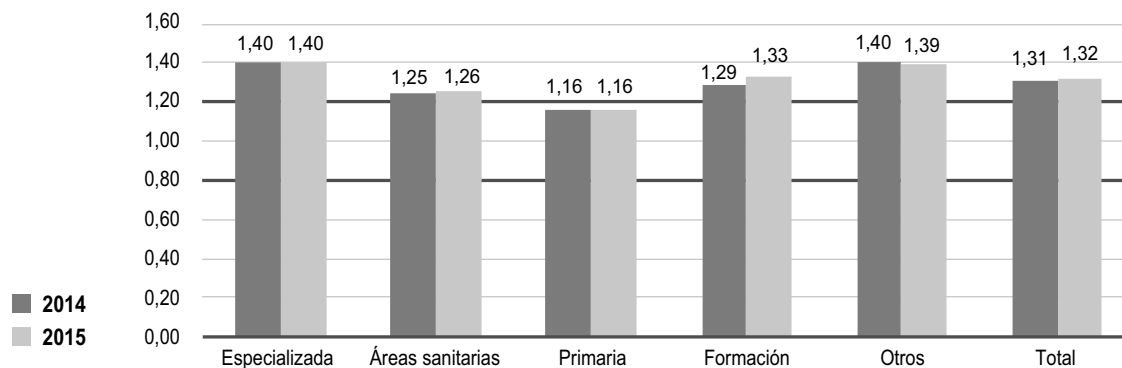
28 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de Atención Primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.

29 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la Red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.



Gráfico 4.3.2.1.

IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2014 y 2015



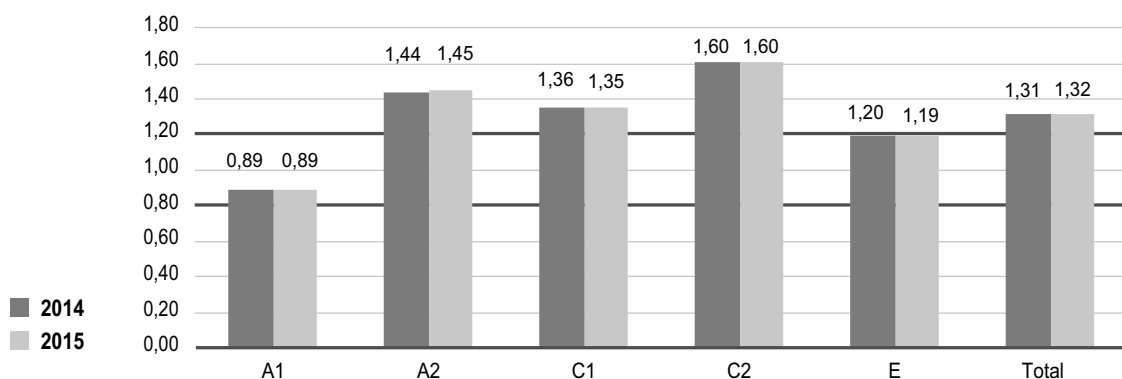
#### 4.3.2.2. Personal por grupos profesionales

Continuando con el análisis, la distribución por sexo del personal del SAS por grupos profesionales muestra también el protagonismo femenino. Los dos grupos más numerosos, A2 y C2, que concentran el 57% de la plantilla del SAS, mantienen una composición por sexo muy desequilibrada por mayor presencia de mujeres. El grupo C2 es el más feminizado (IPRHM=1,60) y el del grupo A2 incluso se ha acentuado en 2015 (IPRHM=1,45). La distribución del personal en los grupos C1 y E, aunque con un menor volumen de efectivos, también colaboran a la feminización del conjunto del SAS, aunque la composición del grupo E entra dentro de los límites del equilibrio representativo.

La representación de hombres y mujeres en el grupo A1, el tercero más numeroso (24,9%), y con mayores requerimientos formativos para su acceso, se mantuvo estable y dentro de la franja de equilibrio respecto de 2014, si bien con una participación mayoritariamente masculina.

Gráfico 4.3.2.2.

IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2014 y 2015



#### 4.3.2.3. Personal según categorías profesionales

A los efectos de este informe, el personal adscrito al SAS se ha agrupado en cuatro categorías: los puestos básicos encargados de la prestación de los servicios sanitarios, que suponen el 92,3% de la plantilla; los puestos de gestión de la organización, que comprenden los cargos intermedios (3,8%); el personal en proceso de formación (3,2%), y los cargos directivos (0,7%).

Como se ha mencionado anteriormente, los roles de género condicionan la participación en las distintas categorías de profesionales, sobre todo en determinadas especialidades. La elevada presencia de referentes femeninos entre los profesionales de la enfermería o la escasez de dichos referentes entre quienes ejercen la medicina retroalimentan una visión estereotipada de la profesión.

En el ámbito de la OCDE<sup>30</sup>, la proporción de médicas en la profesión aumentó de modo generalizado en todos los países desde el año 2000. Por otra parte, entre los socios de la Unión Europea cada vez es más frecuente encontrar una participación mayoritaria de mujeres en los estudios de medicina<sup>31</sup>. En otro momento ya se hizo referencia a que en España se observa una tendencia al crecimiento de la presencia de mujeres entre el personal médico colegiado, que acerca la composición por sexo a valores cercanos al equilibrio en el conjunto de la profesión. También las estadísticas sobre formación respaldan esta tendencia, como muestran los resultados de las pruebas MIR, según los cuales, del total de adjudicaciones de plaza en la convocatoria 2012/2013, el 33% correspondió a hombres y el 67% a mujeres<sup>32</sup>.

En este sentido, en el ámbito nacional, el aumento de la presencia de mujeres entre el personal médico colegiado en España desde hace al menos dos décadas, ha logrado que en 2014 la composición por sexo se aproxime a la paridad, superando las limitaciones al acceso de la profesión. Sin embargo, en la profesión de enfermería la presencia masculina entre el personal es cada vez menor.

En Andalucía, la dinámica de la distribución por sexo entre el personal del SAS comparte las características del ámbito nacional. La presencia de hombres y mujeres en el acceso a las principales profesiones dentro del SAS entre el personal médico y el de enfermería, tanto diplomado como auxiliar<sup>33</sup>, es desigual. Así, en 2015, la participación logra situarse dentro de los límites de equilibrio (IPRHM=0,84), después de que haya aumentado ligeramente respecto del año anterior la proporción de médicas en el colectivo. En cualquier caso, la tendencia de la distribución por sexo es ir aproximándose a un mayor equilibrio, como se deduce de la elevada presencia de mujeres entre el personal médico en formación (IPRHM=1,32), que ha registrado un notable crecimiento en el último año.

30 OCDE (2013), *Health at a Glance 2013. OECD Indicators*.

31 Comisión Europea (2012), *Documento del Trabajo sobre el Plan de Acción de la Fuerza de Trabajo en salud en la Unión Europea*.

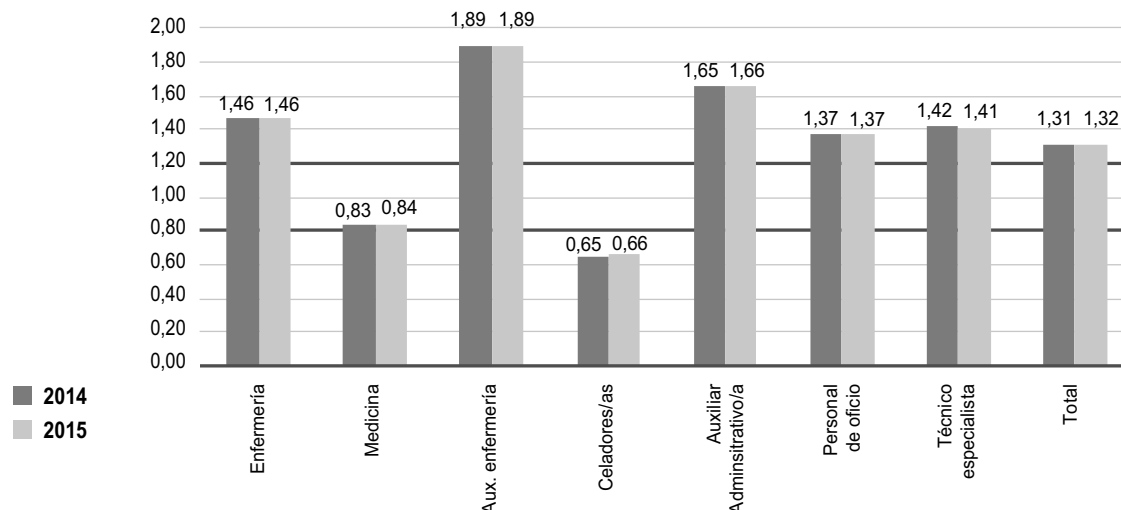
32 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014), *Segundo Informe descriptivo encuesta MIR-R1*.

33 Medicina, enfermería y auxiliar de enfermería son las tres categorías de personal más numerosas y agrupan al 64,6% de los puestos básicos del SAS.



Gráfico 4.3.2.3.

IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2014 y 2015



Por el contrario, tal y como ya se ha señalado, los datos del INE sobre colegiación en enfermería reflejan un aumento continuado de la presencia femenina en esta profesión en el ámbito nacional, hasta situarla en el 84,3% en 2014.

El personal diplomado en enfermería representa el 28% de los puestos básicos del SAS y se encuentra considerablemente feminizado (el 73,2% del total son mujeres). Mayor aún es el protagonismo de las mujeres entre el personal auxiliar de enfermería (17,3% de los puestos básicos del SAS), donde las mujeres representan el 94,5% de la plantilla. En ambos casos se ha mantenido la misma distribución por sexo en 2015 respecto del año anterior. Si se añaden a estas categorías profesionales otras relacionadas con los cuidados de la salud, como matronas o fisioterapeutas, la presencia de las mujeres se eleva hasta el 81%.

El resto de las principales categorías profesionales del SAS por número de efectivos siguió en 2015 caracterizado por una considerable representación femenina, especialmente notable entre el personal auxiliar administrativo, con la excepción del colectivo de celadores y celadoras que continuó mostrando un claro desequilibrio por mayoría de hombres.

#### 4.3.2.4. Personal según niveles de la carrera administrativa

A la segregación horizontal que padecen las mujeres, con limitaciones para el acceso a determinadas profesiones, habría que añadir la persistencia de una clara segregación vertical, que dificulta las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres y que se refleja en la escasa presencia de las mismas en los niveles de mayor responsabilidad y mejor retribuidos.

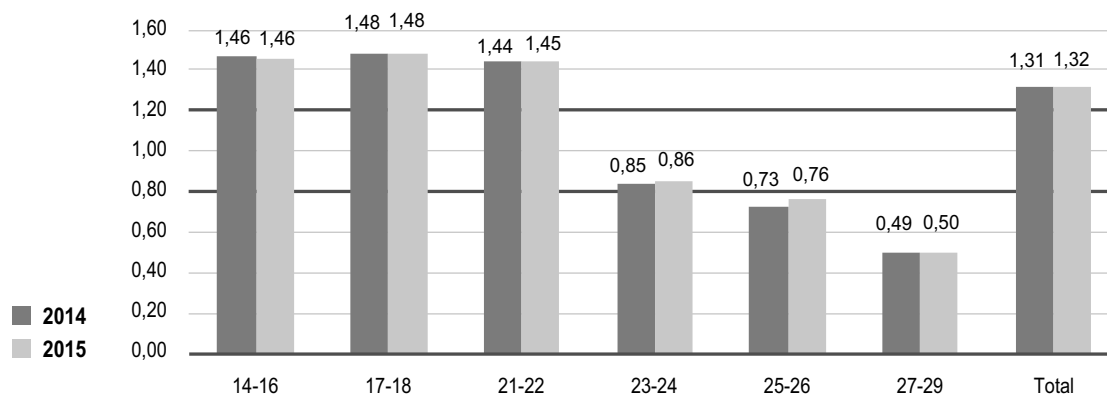
Con los datos mostrados hasta el momento, la feminización del SAS se debe, fundamentalmente, a la presencia mayoritaria de mujeres en los niveles inferiores de la carrera

administrativa, mientras que en los niveles más elevados todavía persiste un claro protagonismo masculino. En este sentido, en enero de 2015, el personal del SAS que tiene asociados los niveles retributivos más bajos (14-22) representaba el 77,3% de la plantilla y estaba compuesto por una clara mayoría de mujeres (72,9%).

En estos niveles mencionados se concentran las profesiones más feminizadas, como enfermería o el personal administrativo. Por otro lado, tan sólo el personal de los niveles 23-24, fundamentalmente médicos y médicas, muestra un equilibrio representativo, aunque con mayoría de hombres. A partir de estos niveles se reduce la presencia de mujeres de modo progresivo, evidenciando una notable escasez de representación en los puestos de mayor responsabilidad, donde se concentran los puestos de gestión del SAS. Así, en los puestos de nivel 25-26, existe una sobrerrepresentación masculina con un IPRHM de 0,76, si bien es cierto que se ha atenuado ligeramente respecto del año anterior (IPRHM=0,73). En los niveles 27-29 el desequilibrio está aún más agudizado, con un IPRHM de 0,50; lo que expresa una masculinización bastante acentuada.

Gráfico 4.3.2.4.

IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2014 y 2015



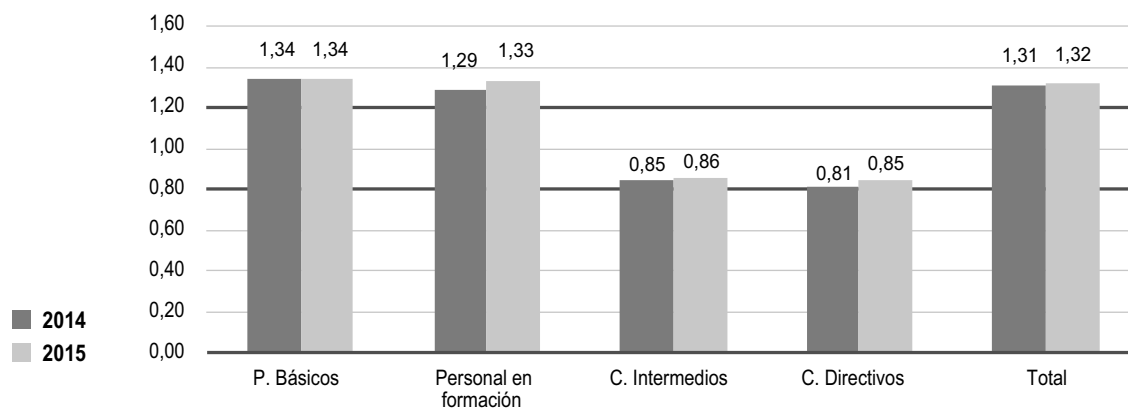
### 4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La composición por sexo del personal del SAS en 2015, según la naturaleza de la actividad, refleja que en los puestos básicos se mantiene una alta proporción de mujeres, al igual que en el personal en formación, donde incluso aumenta su presencia, consolidando la tendencia a la feminización del conjunto de la plantilla. También se ha registrado un cierto crecimiento de la presencia de mujeres entre los puestos con responsabilidades de gestión, en línea con la dinámica de los últimos años y consolidando el equilibrio representativo de los cargos intermedios y de dirección.



Gráfico 4.3.3.1.

IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2014 y 2015

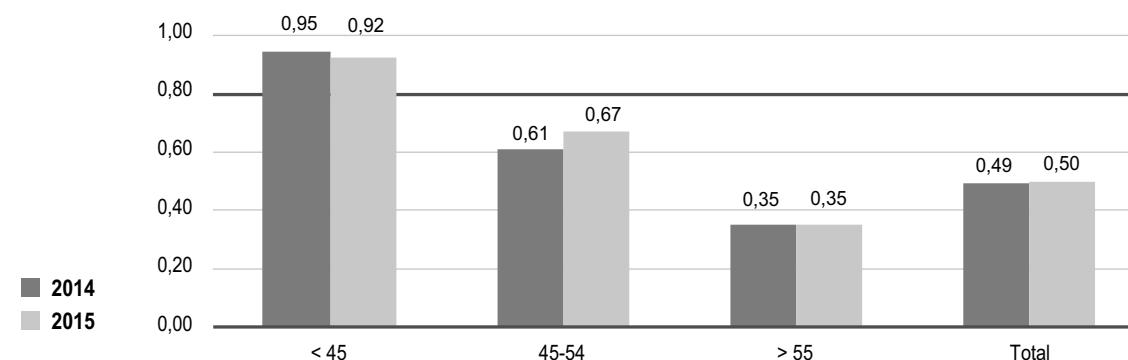


Sin lugar a dudas, los hombres todavía mantienen una clara mayoría en los puestos con responsabilidades de gestión que puede ser explicada, entre otras cosas, por el hecho de la tardía incorporación de las mujeres a la profesión sanitaria y a las dificultades que encuentran en el sistema para la conciliación de la vida personal y familiar con puestos que requieren mayor dedicación. Esta segregación vertical que afecta a las mujeres se ve reflejada en la distribución por sexo, que se agrava cuando se tienen en cuenta variables como la edad o el número de hijos e hijas del personal con mayores responsabilidades y nivel retributivo (27-29).

En 2015 la presencia femenina en estos niveles continúa reflejando una relación decreciente con la edad. Así, se mantiene un equilibrio representativo cercano a la paridad entre los hombres y las mujeres más jóvenes, si bien el personal menor de 45 años sólo supone el 10,4% del colectivo. El resto del personal muestra claramente una mayor participación masculina, que se agudiza entre los efectivos con más de cincuenta y cinco años (IPRHM=0,35).

Gráfico 4.3.3.2.

IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según edad. Años 2014 y 2015

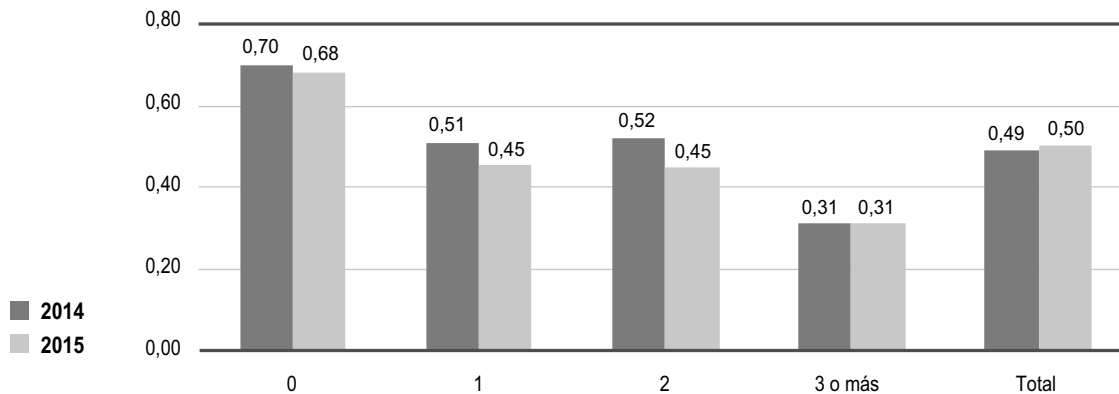




Por otra parte, las dificultades para la conciliación familiar y laboral, medidas por el número de hijos o hijas del personal analizado, suponen un límite para el desarrollo profesional de las mujeres. Aunque la representación femenina en los niveles administrativos superiores del SAS es escasa incluso en ausencia de descendientes, el desequilibrio se intensifica con la presencia y con el número de hijos o hijas. Con respecto a 2014, entre el personal de los niveles 27-29 con uno o dos descendientes se observa un descenso en la representación femenina situando el IPRHM en valores muy bajos, 0,45, en ambos casos, lo que agudiza la masculinización en estos niveles.

Gráfico 4.3.3.3.

IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2014 y 2015



#### 4.3.4. Conclusiones

Como conclusión a este apartado, se observa que se mantiene, un año más, la tendencia al crecimiento de la presencia femenina entre el personal del SAS, no tratándose de un fenómeno aislado, sino que se viene produciendo entre el personal sanitario en el ámbito nacional y de los países de nuestro entorno. Esta feminización se evidencia en los distintos análisis que se realizan a lo largo del presente capítulo sobre diversos aspectos del personal del SAS.

Atendiendo a las distintas categorías profesionales que componen el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), cabe destacar que se mantiene la elevada proporción de mujeres entre el personal de enfermería (el 72,3% son mujeres), y la mayor presencia de hombres entre el personal médico, reforzándose la tendencia de los estereotipos de género. Entre el personal de medicina, hasta 2011 no se contó con una representación dentro de los límites de equilibrio, y todavía en 2015, aunque ha ido mejorando, el IPRHM=0,84 atestigua la acentuada mayoría de hombres. La tendencia, no obstante, es que siga aumentando la presencia de mujeres en la profesión médica, a juzgar por el IPRHM del personal médico en formación (1,32).



Por grupos profesionales, los dos grupos más numerosos, A2 y C2 (concentran el 57% de la plantilla del SAS), siguen contando con una composición por sexo muy feminizada con valores del IPRHM de 1,45 (por encima del valor de 2014) y 1,60 respectivamente. La representación de hombres y mujeres en el grupo A1, el tercero más numeroso (24,9%), y con mayores requerimientos formativos para su acceso, se mantuvo estable y dentro de la franja de equilibrio respecto de 2014, si bien con una participación mayoritariamente masculina, como se apuntaba anteriormente.

Esta última circunstancia se reproduce, lógicamente, en el análisis por niveles de la carrera administrativa, que confirma la masculinización de los niveles superiores. En enero de 2015, el personal del SAS con niveles retributivos más bajos (14-22) representaba el 77,3% de la plantilla y estaba compuesto por una amplia mayoría de mujeres (72,9%), mientras que en los niveles más elevados todavía persiste un claro protagonismo masculino, siendo los hombres mayoría en los puestos con responsabilidades de gestión. No obstante, se ha experimentado un incremento de la presencia de mujeres entre este personal, como confirma el equilibrio representativo en los cargos intermedios (IPRHM=0,86) y de dirección (IPRHM=0,85).

Se observa, por último, que en los niveles superiores (27-29), se da una relación inversa entre la presencia femenina y las variables de edad y número de hijos. La primera se explica por la incorporación más reciente de las mujeres a la profesión médica, y la segunda, apunta a una mayor dificultad para la conciliación por parte de las mujeres.

#### 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA<sup>34</sup>

En este apartado cuarto del capítulo de Representación se revisa la situación de hombres y mujeres del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, realizando una comparativa de los datos a 1 de enero de 2015 con el ejercicio 2014.

Corresponde a la Junta de Andalucía la competencia sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia que clasifica los efectivos en Cuerpos Generales y Especiales. Entre los primeros se encuentran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Entre los Cuerpos Especiales, las competencias de la Junta de Andalucía solo incluyen al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

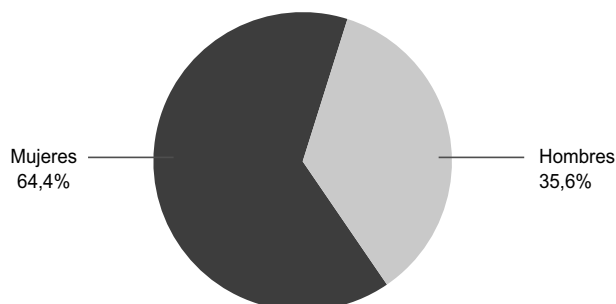
Según la información disponible en 2015, este cuerpo de personal funcionario cuenta con 7.477 efectivos, 4.814 mujeres y 2.663 hombres. El aumento del número de funcionarias, respecto del año anterior (2,3%), ha sido mayor que el de hombres (0,2%), agudizando la tendencia a una mayor presencia femenina en el colectivo, con el consecuente aumento del IPRHM<sup>35</sup> que alcanza un valor de 1,29, frente al valor de 1,28 registrado en 2014.

##### 4.4.1. Análisis general

La presencia de mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia continúa siendo mayoritaria en todos los grupos profesionales y también es generalizado el aumento de dicha participación, si bien con diferente intensidad.

Gráfico 4.4.1.1.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2015



34 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

35 Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.



El grupo C1, que sigue concentrando en 2015 el mayor porcentaje de efectivos, un 47% del total, se mantiene como el grupo profesional más feminizado, incluso ligeramente superior al año anterior, situando su IPRHM en un 1,37. Dada su importancia cuantitativa, la desigual presencia de hombres y mujeres en este grupo marca la mayor participación de las mujeres en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

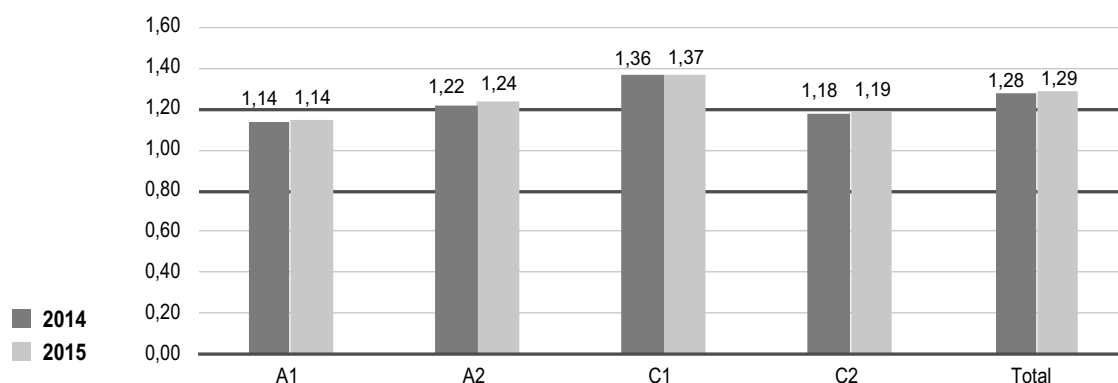
A ello también contribuye el crecimiento de la presencia femenina en el grupo A2, el segundo en número de efectivos (29,6%). El aumento de la participación femenina (1,4%) y la reducción de hombres (-2,4%) en este grupo respecto del año pasado, provoca el mayor aumento del IPRHM de todos los grupos, del 1,22 en 2014 al 1,24 en 2015, alejándose de la representación equilibrada.

El grupo C2, que concentra el 21% del personal no judicial, registra el mayor crecimiento en el número de mujeres de todos los grupos (3%). Respecto del año 2014, el IPRHM ha pasado de un valor de 1,18 a 1,19, manteniéndose en su composición por sexo dentro de los márgenes del equilibrio representativo.

Con un número de efectivos escasamente significativo (2,4% del total), el grupo A1 mantiene prácticamente invariable la presencia de mujeres y hombres respecto del año anterior, con una distribución equilibrada (IPRHM=1,14), si bien mayoritariamente femenina.

Gráfico 4.4.1. 2.

IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2014 y 2015



Los requerimientos de formación necesarios para el ingreso en cada grupo profesional permiten concluir que la elevada participación de las mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se debe, fundamentalmente, a su alta representación en puestos que exigen niveles medios de formación (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal.

El 89,4% de la plantilla no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía es personal funcionario de carrera, por lo que su composición por sexo es suficientemente explicativa

de la que corresponde al conjunto de la plantilla. Con un porcentaje de participación femenina que supera el 63%, el valor del IPRHM entre el funcionariado de carrera mantiene en 2015 el desequilibrio existente el año anterior por una mayor presencia de mujeres.

En el resto de categorías, si bien representan tan sólo al 10% del personal, como en años anteriores, se observa una mayor presencia de mujeres en aquellas categorías con menor estabilidad laboral, es decir, entre el personal interino y de refuerzo.

**Cuadro 4.4.1.** IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2014 y 2015

Categorías de personal	% sobre total efectivos	IPRHM 2014	IPRHM 2015
De carrera	89,4	1,26	1,26
En prácticas	0,2	2,00	1,29
Interinidad	8,7	1,48	1,50
De refuerzo	1,8	1,57	1,53

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

Analizando los diferentes tramos de edad, la participación mayoritariamente femenina se generaliza nuevamente en 2015. Especialmente notable continúa siendo la presencia de mujeres entre el funcionariado menor de cuarenta cinco años, y más aún entre menores de treinta y cinco, donde las mujeres siguen representando el 74% del total (IPRHM=1,48). Aunque la distribución por sexo en estas edades es igual que la del año anterior, la magnitud y persistencia de sus desequilibrios inciden en una mayor presencia de mujeres en los siguientes tramos de edad, que registran este año notables variaciones en sus respectivos IPRHM. Entre el funcionariado mayor de cuarenta y cinco y menor de cincuenta y cinco, que concentra casi la mitad de la plantilla (49,1%), el IPRHM se aleja aún más de la banda de equilibrio pasando de un valor de 1,25 en 2014 a 1,28 en 2015. No menos importante es el aumento registrado en la presencia de mujeres entre las personas mayores de cincuenta y cinco años, que suponen casi el 20% del total de este colectivo, si bien la distribución permanece en valores de equilibrio (IPRHM=1,12)<sup>36</sup>. Así pues, en 2015 continua reforzándose la tendencia de los últimos años hacia una mayor feminización de la estructura del personal no judicial.

El hecho de que la presencia de mujeres sea mayoritaria, incluso entre el personal con edades más elevadas no determina que éstas tengan una mayor antigüedad en el servicio. Si bien la participación femenina es muy elevada entre quienes cuentan con pocos trienios reconocidos, ésta va decreciendo conforme aumenta la antigüedad, de modo que a partir de los once trienios el porcentaje de hombres es superior, llegando a desaparecer la presencia de mujeres entre quienes cuentan con mayor número de trienios. Una posible explicación sería la elevada participación femenina en los puestos menos consolidados, como interinidades y refuerzos.

36 El cambio en la distribución por sexo en estas edades tiene mayor relevancia en cuanto tan sólo hace cinco años, en 2010, la composición era mayoritariamente masculina (IPRHM=0,98).



Si se analiza la presencia de mujeres y hombres con el número de descendientes, se observa que, dentro de una mayor representación generalizada de mujeres, se da una relación inversa entre dicha presencia y el número de hijos o hijas: en ausencia de descendientes a cargo el IPRHM alcanza un valor de 1,35 y disminuye, como en años anteriores, conforme aumenta el número de hijos o hijas, hasta situarse en un valor de 1,24 en el caso de dos o más descendientes.

#### 4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El funcionariado que integra los Cuerpos Generales era, en enero de 2015, de 7.297 efectivos, el 97,6% del personal no judicial. Respecto del ejercicio anterior se ha registrado un ligero crecimiento del 1,6%, si bien no ha sido de igual intensidad para hombres y mujeres. Mientras que el número de funcionarias crece este año un 2,3%, con un total de 4.711 mujeres, el crecimiento en el número de hombres ha sido bastante más moderado (0,2%), con 2.586 efectivos. Como resultado de estos cambios, aumenta nuevamente la presencia femenina en el conjunto y se aleja algo más la distribución de los valores de equilibrio, pasando su IPRHM de 1,28 a 1,29.

El aumento de la presencia femenina ha sido generalizado en todos los cuerpos que integran el colectivo. El más numeroso sigue siendo el de Tramitación Procesal, con el 46,7% de la plantilla, y entre éstos es donde se mantiene el mayor desequilibrio de género (IPRHM=1,37).

Sin embargo, ha sido en el Cuerpo de Gestión Procesal, aquel que requiere un mayor nivel formativo para su ingreso, donde la presencia de mujeres ha crecido más respecto al año anterior, pasando de un valor del IPRHM de 1,22 a 1,24. Entre el funcionariado que se dedica a las tareas de gestión procesal se encuentran los secretarios y secretarías de los Juzgados de Paz, que ocupan puestos con un mayor nivel retributivo. Tradicionalmente, ha sido un colectivo con una presencia masculina mayoritaria, si bien dentro de los límites de equilibrio representativo, así en 2012 el IPRHM se situaba en el 0,87. En 2015 la tendencia general hacia la feminización del personal no judicial también alcanza a este personal, que presenta una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,98).

Finalmente, el aumento de la participación femenina en el Cuerpo de Auxilio Judicial no ha impedido que siga manteniéndose como el único colectivo que se sitúa dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

**Cuadro 4.4.2.** IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2014 y 2015

<b>Cuerpos Generales de la Administración de Justicia</b>	<b>% sobre total efectivos</b>	<b>IPRHM 2014</b>	<b>IPRHM 2015</b>
Gestión procesal	29,9	1,22	1,24
Tramitación procesal	46,7	1,36	1,37
Auxilio judicial	21,0	1,18	1,19
Cuerpos generales	97,6	1,28	1,29

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

### 4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

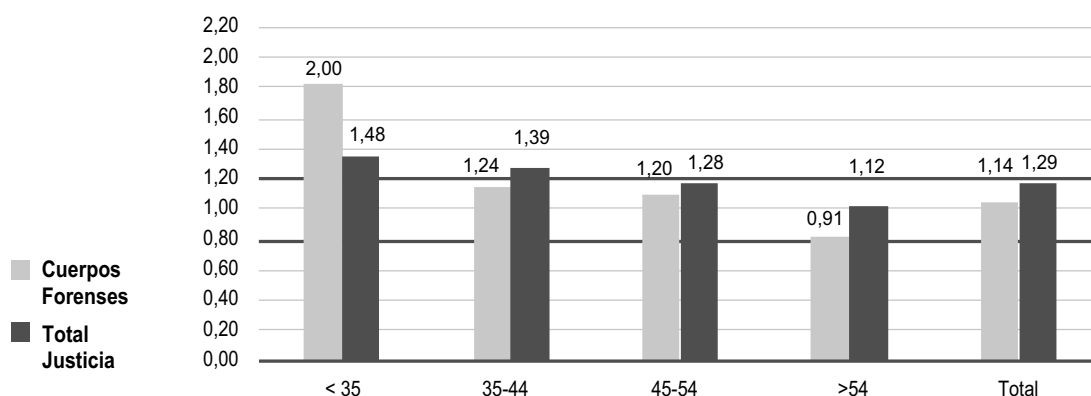
El Cuerpo de Forenses, única categoría dentro de los Cuerpos Especiales sobre la que tiene competencias la Junta de Andalucía, tan sólo representa el 2,4% del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Su escasa relevancia cuantitativa para el análisis adquiere un mayor significado, desde una perspectiva de género, por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado (Grupo A1) y mejor retribuido.

En esta categoría, la presencia de hombres, con 77 efectivos, y de mujeres, un total de 103, se ha mantenido en 2015 prácticamente inalterada, conformando una distribución aceptablemente equilibrada, aunque con mayor presencia femenina, situando su IPRHM en 1,14. De igual forma, permanece una mayor tendencia a una mayor presencia femenina en situaciones de interinidad (IPRHM= 1,29) que entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,12).

Un indicador relevante del proceso de envejecimiento del Cuerpo Forense es que el tramo de edad más numeroso se ha trasladado este año a las personas mayores de cincuenta y cuatro años, que representan el 41,7% de la plantilla, y donde únicamente la composición por sexo es equilibrada aunque mayoritariamente masculina. El resto de grupos de edad mantiene un claro protagonismo femenino, especialmente entre el personal más joven (menores de treinta y cinco), donde destaca la ausencia de hombres. Ambos procesos, la salida de efectivos del Cuerpo que se acercan a la edad de jubilación, que afectará más intensamente a los hombres, y la presencia mayoritaria de mujeres en las edades más tempranas, aseguran la tendencia a la feminización del Cuerpo Forense.

Gráfico 4.4.3.1.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Año 2015

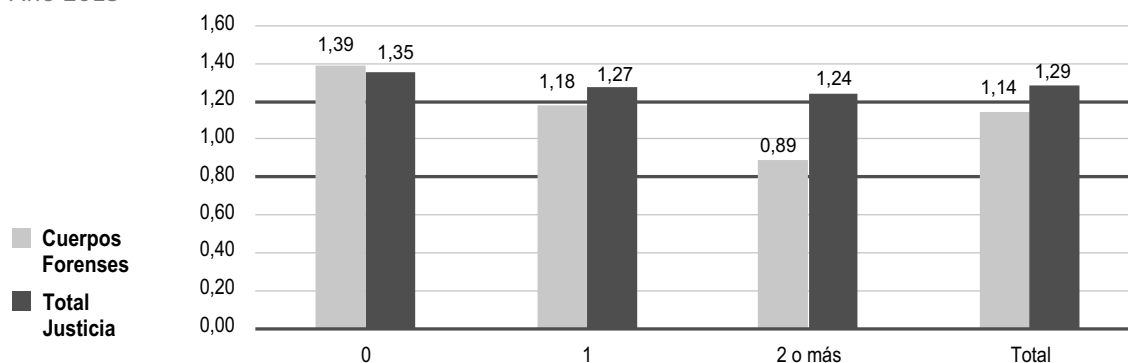


Del estudio del IPRHM del personal del Cuerpo de Forense según tenga o no descendencia, como años anteriores, se observa que entre el personal que no tiene hijos o hijas a cargo se concentra una mayor presencia femenina (IPRHM=1,39), superior al correspondiente para el conjunto del funcionariado no judicial. Al igual que el año anterior, la existencia de descendientes y su número condiciona la presencia de mujeres forenses, en mayor medida que en el conjunto del personal no judicial, si bien la distribución se mantiene en valores de equilibrio.



Gráfico 4.4.3.2.

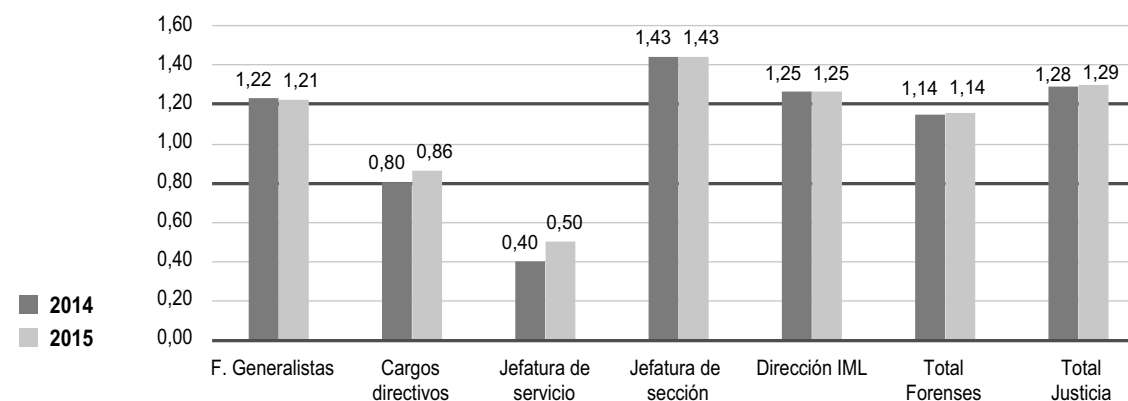
IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes.  
Año 2015



Atendiendo a los niveles de responsabilidad en el colectivo forense, como corresponde a una estructura jerarquizada, el grueso de los efectivos lo componen forenses generalistas (80,6% del total), con una distribución por sexo cercana al intervalo de equilibrio (IPRHM=1,21) y con participación mayoritaria de mujeres, situación similar al año pasado. La presencia de hombres y mujeres entre los cargos directivos, que representan el 19,4% restante del colectivo forense, ha registrado cierta variación respecto de 2014, y se acerca a posiciones de equilibrio, aunque todavía mantiene un claro protagonismo masculino. El aumento de la participación de mujeres en las jefaturas de servicios, aun siendo todavía escasamente significativa, ha consolidado una distribución más equilibrada en los puestos directivos (IPRHM=0,86), a lo que ha colaborado el mantenimiento de una mayor presencia de médicas forenses en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal y, especialmente, en las jefaturas de sección. De igual forma, se sigue dando una mayor representación femenina en situaciones de interinidad (IPRHM=1,29) que entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,12).

Gráfico 4.4.3.3.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad.  
Años 2014 y 2015





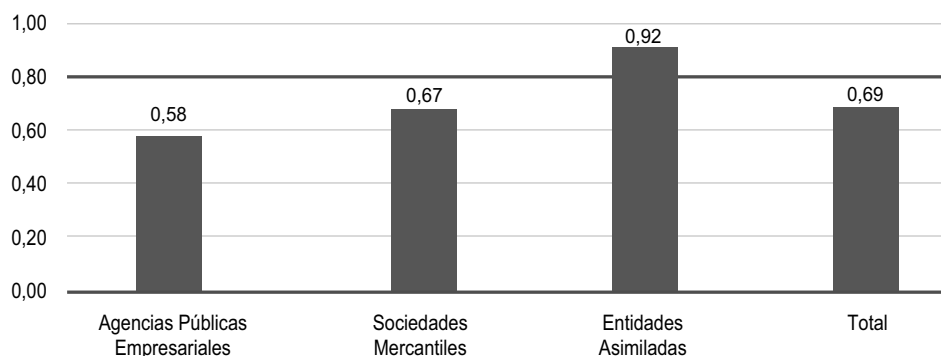
## 4.5 ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

Para completar la visión general de la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración andaluza, anualmente se incluye en este capítulo de Representación un análisis de la composición por sexo de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas<sup>37</sup>. Todas ellas constituyen las entidades instrumentales definidas por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, las cuales tienen por objeto la realización de 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.

El conjunto del personal directivo<sup>38</sup> en las entidades instrumentales analizadas cuenta con una presencia de hombres y mujeres que se traduce en un valor del IPRHM<sup>39</sup> de 0,69, por debajo del límite inferior (IPRHM=0,80) de equilibrio. En términos porcentuales, los hombres suponen el 65,3% del total del este colectivo, y las mujeres el 34,7%.

Gráfico 4.5.1.

IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2015



37 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.

38 Datos provenientes de la Dirección General de Planificación y Evaluación a fecha 3 de julio de 2015. A partir de este año se modifica el criterio de categorización y cuantificación del personal directivo.

39 IPRHM: la definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.



Se observan diferencias en cuanto a la representación por sexo según el tipo de entidad. Así, tanto las agencias públicas empresariales como las sociedades mercantiles, presentan una evidente mayoría de hombres, que alcanzan el 70,8% y el 66,7% del total de su personal respectivamente, lo que se traduce en valores del IPRHM de 0,58 en las agencias, y de 0,67 en las sociedades, es decir, valores de desequilibrio representativo.

Por su parte, las entidades asimiladas (fundaciones y consorcios) aunque también tienen presencia mayoritaria de hombres, sí cuentan con equilibrio en la representación por sexo, acercándose incluso a la paridad, con un valor del IPRHM de 0,92, y un porcentaje de mujeres del 46,2%.