

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

Por segundo año consecutivo, se realiza un análisis de la representación de mujeres y hombres en las entidades instrumentales del sector público andaluz. El estudio engloba la totalidad del personal que trabajaba en las agencias públicas empresariales, los consorcios, las fundaciones y las sociedades mercantiles a partir de tres categorías: 1) personal de los órganos de gobierno, incluidos consejos de administración, patronatos o consejos rectores; 2) personal directivo, distinguiendo entre puestos de máximo alto cargo y sus equipos directivos y 3) los mandos intermedios de estas organizaciones junto con el resto del personal de las entidades, sobre los que se profundiza el análisis con variables como la categoría profesional, la edad, el tipo de contrato y la duración de la jornada.

La fecha de extracción de los datos es 1 de enero de 2018 para el personal de los equipos directivos (no alto cargo), mandos intermedios y el resto de las plantillas de las entidades²⁴ y 1 de mayo de 2019 para el personal de los órganos de gobierno y el personal alto cargo, con el fin de mostrar los datos de la composición del nuevo gobierno más actualizados existentes en el momento de la publicación de la información presupuestaria.

En el periodo de análisis comprendido en este epígrafe, durante 2018 se ha producido la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que introduce un cambio normativo en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y que afecta directamente a la composición de las entidades instrumentales del sector público andaluz en lo que respecta a representación de hombres y mujeres. En este sentido, su artículo 11.1 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, establece que cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.

4.5.1. Análisis general

El conjunto de entidades instrumentales del sector público andaluz componen en 2018 una plantilla de 24.600 personas²⁵, distribuidas de forma equilibrada entre hombres y mujeres, ya que su índice de presencia relativa de hombres y mujeres es 0,99 muy próximo a la paridad. La importancia de representación equilibrada entre mujeres y hombres en las organizaciones y en la toma de decisiones no es sólo una cuestión de justicia social y democrática sino que la diversidad de género ha demostrado ser un fundamento para la

24 A excepción de los datos de Cetursa, que están referidos a fecha 1 de julio de 2018.

25 Esta cantidad no tiene en cuenta al personal de catálogo en 2018 de dos Agencias de Régimen Especial, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que cuenta con 2016 personas, de las que 1357 son mujeres y 659 hombres y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) que cuenta con 1700 personas, de las que 855 son mujeres y 845 son hombres.

alcanzar la calidad en la gestión pública. También es un rasgo de la Administración moderna que orienta su actividad a la mejor consecución de objetivos y resultados al tener en cuenta la situación relativa de mujeres y hombres, para un uso y una gestión más eficaz de los recursos públicos.

Organizaciones Internacionales como el Fondo Monetario Internacional reconocen que la diversidad de género en las juntas directivas y los órganos de gobierno de las empresas y entidades, mejora la propia calidad de la toma de decisiones y, por tanto, lleva a una mayor eficacia en la organización y en la prestación de sus servicios²⁶. Por ende, una economía no podrá crecer hasta alcanzar todo su potencial si no se utiliza el talento de las mujeres en pie de igualdad con el de los hombres. En este sentido, diferentes estudios muestran que allí donde los equipos son paritarios y las mujeres comparten con los hombres las responsabilidades y la toma de decisiones complejas de las organizaciones, aumenta la eficiencia, el bienestar y la propia calidad de la toma de decisiones²⁷. Una mayor diversidad de género en los órganos de gobiernos y consejos de administración está asociado empíricamente con mayores rendimientos de capital, un rendimiento superior del precio de las acciones y mayor valor del precio por producto de una compañía²⁸.

Las entidades del sector público andaluz están recorriendo su propio camino por esta senda en los últimos años. Los datos observados a mayo de 2019 muestran que, respecto a la realidad de 2017 se han dado significativos avances. En este periodo, y tomadas todas las entidades en su conjunto, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno ha pasado del 33,3% al 35%, del 20,7% mujeres en puesto de alto cargo al 33% y en el resto de los equipos directivos, las mujeres han incrementado su presencia en 2 puntos porcentuales pasando del 31% en 2017 al 33% en mayo de 2019.

A pesar de estas mejoras en la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, las cifras siguen siendo mejorables, ya que no llegan a alcanzar los márgenes de equilibrio representativo. Se observa que un 7,6% de las entidades cuenta con unos órganos de gobierno en los que las mujeres no llegan a ocupar el 20% de los puestos. No obstante, pese a estas brechas de género existentes en las entidades instrumentales andaluzas, estos porcentajes de participación son elevados en comparación con la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX35, que si bien va aumentando en los últimos años, en 2017 todavía era del 22,8% y del 18,9% en el conjunto de entidades cotizadas²⁹.

26 Fondo Monetario Internacional. 2016: Gender Diversity in the Executive Board— Draft Report of the Executive Board to the Board of Governors. Washington, D.C.

27 World Bank Group. 2015. Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal. Washington, DC: World Bank. Adaptación propia, no oficial del Banco Mundial, de la que no es responsable.

28 Credit Suisse Group AG. 2014 "The CS Gender 3000: Women in Senior Management".

29 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2018. Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2017, p. 49. https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2017.pdf

4.5.2. Personal de órganos de gobierno

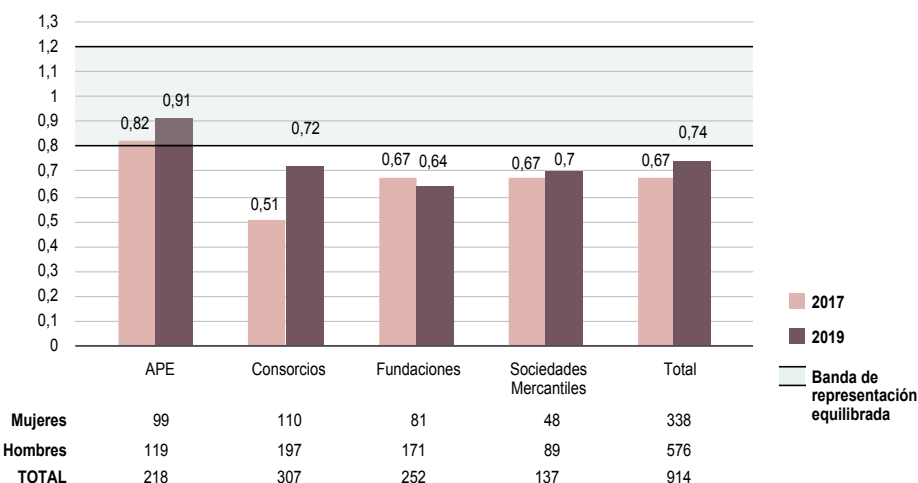
En mayo de 2019, los órganos de gobierno de las entidades instrumentales muestran una evolución positiva, aumentando la proporción de mujeres respecto al año 2017 en general y en casi todos los tipos de entidades, especialmente entre los consorcios. Solo en las fundaciones disminuye la presencia relativa de mujeres. En conjunto, la presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de los consejos de administración, consejos rectores o patronatos de las entidades analizadas se ha situado en IPRHM= 0,74, cuando en 2017 era de 0,67.

Las agencias públicas empresariales han aumentado significativamente su IPRHM=0,91 respecto al del año 2017 (IPRHM= 0,82) siendo la presencia de mujeres en este tipo de entidades del 45,4%. Dos agencias tienen sus órganos de gobierno altamente feminizados: el Instituto andaluz de Patrimonio Histórico con un IPRHM de 1,56 y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, con un IPRHM=1,45. Otras doce se encuentran en posiciones equilibradas (con un IPRHM entre 0,8 y 1,2) y tres destacan por su masculinización: la Agencia Pública de Puertos de Andalucía con un índice de 0,46, la Agencia de Obra Pública de Andalucía con IPRHM= 0,67 y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol cuyo IPRHM=0,77.

Los consorcios, que en 2017 tenían el mayor desequilibrio por masculinización, en mayo de 2019 son las entidades que más han mejorado su representación de mujeres, si bien siguen teniendo desequilibrio por sobrerrepresentación masculina en sus órganos de gobierno (IPRHM=0,72) ya que, en conjunto, sólo el 35,8% de las personas representantes de sus órganos de gobierno son mujeres.

Tres consorcios han alcanzado una composición equilibrada; el Consorcio de Transportes Metropolitano de la Bahía de Cádiz, el del Área de Granada y el Consorcio Parque de las Ciencias de Granada, mostrando unos índices de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,89, 0,86 y 1,10 respectivamente. Muy cerca del equilibrio representativo se encuentran el Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar y el Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, ambos con IPRHM=0,77. En 2019, se encuentran muy masculinizados, especialmente el C.T. Metropolitano del Área de Málaga y el del Área de Jaén, ambos con IPRHM=0,35. Sin embargo, en general, todos los consorcios han aumentado considerablemente la presencia femenina en sus órganos de gobierno, incrementando su índice en 21 puntos entre 2017 y 2019.

GRÁFICO 4.5.2. IPRHM del personal de órganos de gobierno de las EEIL. Años 2017 y 2019



La representación media de mujeres en los órganos de dirección de las fundaciones ha aumentado del 30,3% en el año 2017 al 32,1% en 2019. Seis fundaciones presentan equilibrio de hombres y mujeres, estando una muy feminizada: la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,5). El resto se caracteriza por tener una composición desequilibrada a favor de los hombres. Entre las de mayor grado de masculinización destacan la F.P.A. para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental (IPRHM=0,32) y la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said (IPRHM=0,43).

Por último, las sociedades mercantiles muestran una evolución y presencia de mujeres y hombres similar a la media de las entidades instrumentales. El 35% de miembros de los órganos de gobierno son mujeres. Cuatro sociedades mercantiles presentan una composición equilibrada, estando la Empresa de Gestión de Activos y el Parque Científico y Tecnológico Cartuja ambas feminizadas (IPRHM=1,33) y catorce están masculinizadas. Destaca la ausencia de mujeres en los órganos de gobierno del Parque de Innovación Empresarial Sanlúcar la Mayor y del Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía.

4.5.3. Personal directivo

Personal alto cargo que ostenta la mayor responsabilidad

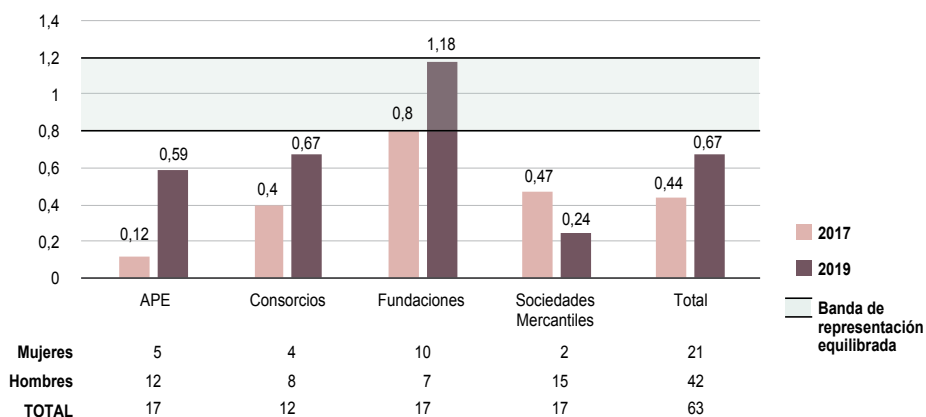
La diversidad de género entre el personal directivo alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades instrumentales ha mejorado considerablemente respecto al año 2017 cuando su IPRHM era 0,44. La presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad en mayo de 2019 es del 33% con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres de 0,67.

Las fundaciones muestran el mayor grado de avance y equilibrio, con una representación de mujeres que alcanza al 58,8%, subiendo considerablemente desde el año 2017, y siendo las que se encuentran dentro de la banda de equilibrio. En lo que respecta a las agencias públicas empresariales, han hecho el mayor avance de todas las entidades, al elevarse su IPRHM de 0,12 a 0,59. El 29,4% de las agencias tiene una mujer como alto cargo o máximo representante.

Las sociedades mercantiles son las únicas que han aumentado su grado de masculinización, al descender su IPRHM a 0,24. El 12% de las empresas tiene una mujer al frente de la gerencia: la Agencia Andaluza de Promoción Exterior S.A., y Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.

En 2019, los puestos de máxima responsabilidad ejecutiva en los consorcios siguen masculinizados pero acercándose al equilibrio representativo, al alcanzar su IPRHM=0,67. Hay cuatro Consorcios de Transporte, el de la Bahía de Cádiz, el Área de Almería, de Granada y de Málaga que cuentan con una mujer que ocupa el puesto de mayor responsabilidad de la entidad.

GRÁFICO 4.5.3.1. IPRHM del personal que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en las EEII. Años 2017 y 2019



Personal de los equipos directivos

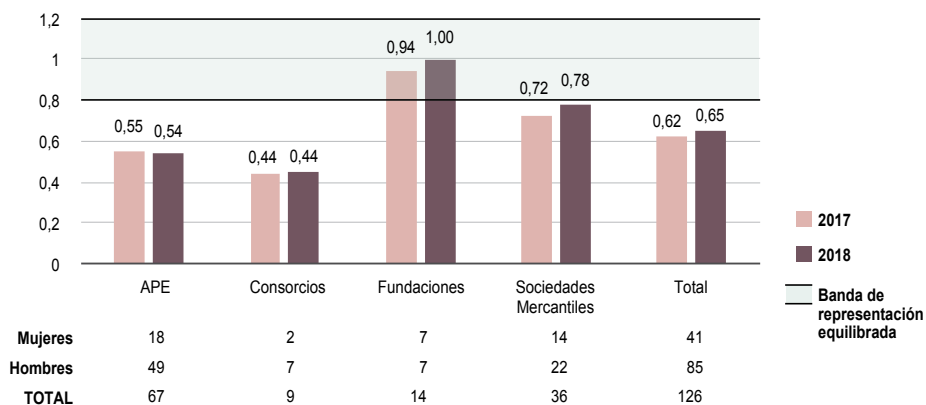
El resto de los puestos directivos de las entidades instrumentales también se caracterizan por mostrar un porcentaje de mujeres un poco más elevado (33%) que en 2017 cuando este era del 31%. Con datos a fecha 1 de enero de 2018 para el análisis de este tipo de personal, se observa que el índice de presencia relativa de hombres y mujeres en puesto con responsabilidades directivas representan es de 0,65 mientras que en 2017 era de 0,62.

Los consorcios son las entidades con bajo impacto en el conjunto relativamente pequeño ya que representan el 7% del total de estos puestos. La representación femenina se ha mantenido en estas entidades respecto al año 2017, representando en 2018 también el 22% de los equipos directivos. El Consorcio de Transportes Metropolitano del Campo de Gibraltar (IPRHM=1,00) es la única de estas entidades con una composición equilibrada de hombres y mujeres, mientras que, en los Consorcios de Transporte de la Bahía de Cádiz, Granada, Costa de Huelva y en Área de Málaga, no hay ninguna mujer en los equipos directivos.

De las agencias públicas empresariales dos muestran una representación equilibrada en el equipo directivo: el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico y la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, ambas con un IPRHM=1,20. La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=1,50) es la única con mayoría femenina. En conjunto, este tipo de entidades ha presentado en 2018 una presencia relativa de hombres y mujeres más baja que en 2017, pasando su IPRHM de 0,55 a 0,54 en 2018. La mayor sobrerrepresentación por masculinización se dan en la Agencia Pública Empresarial de Radio y Televisión de Andalucía, en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir o en la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, con una presencia de mujeres entre el personal directivo inferior al 17%, mientras que la Agencia Pública de Puertos de Andalucía no tiene ninguna mujer como personal directivo.

Las mujeres alcanzan el 39% de los puestos directivos en las sociedades mercantiles, ascendiendo su IPRHM de 0,72 a 0,78 en el año 2018. Canal Sur Radio y Televisión, S.A, que tiene un peso considerable entre el personal de las sociedades, muestra una composición equilibrada entre sus puestos directivos (IPRHM=0,95). Por otra parte, las mujeres no forman parte de los equipos directivos en la Red de Villas turísticas de Andalucía ni en la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, mientras que la Escuela Andaluza de Salud Pública no tiene hombres directivos.

GRÁFICO 4.5.3.2. IPRHM del personal de equipos directivos (no alto cargo) en las EEII. Años 2017 y 2018



Las fundaciones son las que presentan una composición más equilibrada de mujeres y hombres, alcanzando este año la paridad (IPRHM=1). Las mujeres componen de forma mayoritaria el equipo directivo de la Fundación Audiovisual de Andalucía, o la Fundación Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (IPRHM=1,50).

Finalmente, cabe destacar que la presencia de mujeres entre el personal directivo es mayor entre el personal de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro años (IPRHM=0,77), seguido del personal de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IPRHM=0,64) si bien no existe entre el personal menor de treinta y cinco.

4.5.4. Resto del personal

Personal en mandos intermedios

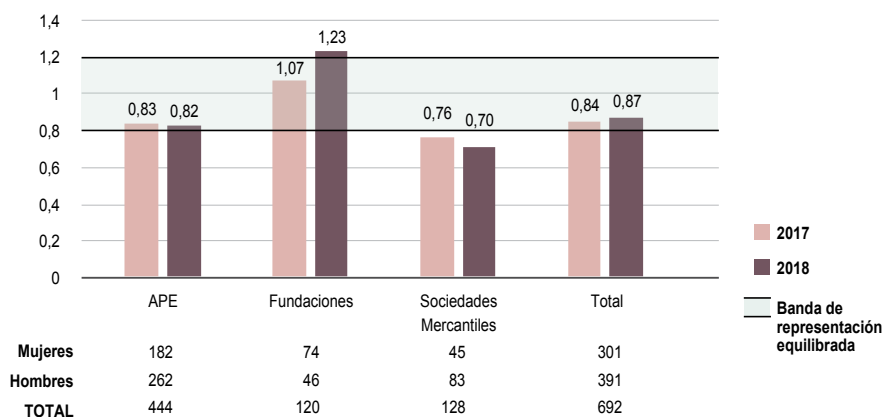
Conforme vamos descendiendo en la jerarquía ocupacional, aumenta el porcentaje de mujeres, de manera que los mandos intermedios en las entidades instrumentales presentan una representación equilibrada dentro de los márgenes (IPRHM= 0,87), menos masculinizada que la de 2017.

Las agencias públicas empresariales son las que concentran más mandos intermedios, con el 64% de estos puestos. Las mujeres conforman el 41% de los mandos intermedios en estas entidades, destacando por su participación de hombres y mujeres equilibrada: la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,17), la Agencia Pública Andaluza de Educación (IPRHM=1) y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (IPRHM=0,92). Entre las entidades con menor presencia de mujeres en puestos intermedios, se encuentra la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,41) y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (IPRHM=0,40), mientras que en la Agencia Andaluza de Promoción Exterior (Extenda), la presencia de mujeres se eleva al 67%.

Las fundaciones son las únicas que presentan de media una mayoría de mujeres (62%) en los mandos intermedios, siendo que el personal en mandos intermedios en las fundaciones representa el 17% del total de mandos intermedios. Entre las fundaciones, los desequilibrios más relevantes son por sobrerrepresentación femenina el Centro de Estudios Andaluces (IPRHM=1,43) y la Fundación San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba, donde todos los mandos intermedios están ocupados por mujeres.

Finalmente, las sociedades mercantiles, con un 35% de mujeres en mandos intermedios y un IPRHM=0,70, son las más masculinizadas, encontrándose fuera de los valores de equilibrio. Esta masculinización incluso ha empeorado este año. Destaca, entre el resto, la ausencia femenina entre los mandos intermedios en Innova Venture SGEIC S.A. y la ausencia masculina en la Empresa Pública de Gestión de Activos.

GRÁFICO 4.5.4.1. IPRHM del personal en mandos intermedios de las EEII. Años 2017 y 2018



En el caso de los mandos intermedios, la presencia de mujeres disminuye conforme aumenta la edad del personal. El porcentaje de mujeres menores de treinta y cinco años que ocupan estos puestos es del 66%, para reducirse gradualmente hasta representar sólo el 26% entre el personal de cincuenta y cinco años a sesenta y cuatro años.

Por último, el número de mujeres con contrato temporal que ocupan puestos de mando intermedio (19%) es casi el doble que la de los hombres (10,5%), si bien las tasas de temporalidad han descendido este año respecto al año pasado del 16,5% al 14,2%. Cabe destacar también que, como en el caso de las directivas, ninguna mujer mando intermedio tiene contrato a tiempo parcial.

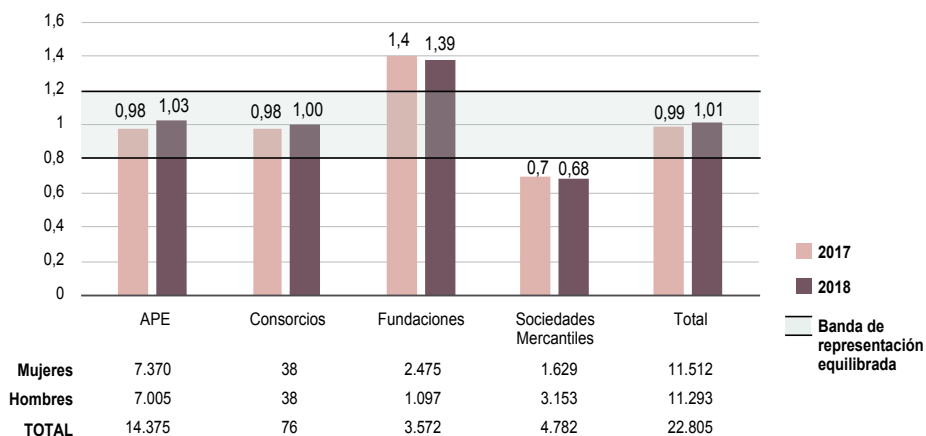
Personal no directivo

El resto del personal, no directivo, de todas las entidades instrumentales está compuesto por 22.805 mujeres y hombres que conforman una distribución equilibrada (IPRHM=1,01). Respecto al año 2017, ha aumentado tanto el número de hombres como de mujeres, aunque de forma más intensa entre estas últimas.

Las agencias públicas empresariales y los consorcios se caracterizan por el equilibrio representativo mientras que las fundaciones y sociedades mercantiles presentan desequilibrios de género, a favor de las mujeres las fundaciones (IPRHM=1,39) y a favor de los hombres las sociedades mercantiles (IPRHM=0,68).

Las agencias públicas empresariales presentan un IPRHM=1,03 dentro de los márgenes de representación equilibrada entre mujeres y hombres y significan el 63% de estos puestos en el conjunto de las entidades instrumentales. Por tanto, destacando el equilibrio en el nivel agregado, se puede señalar la escasa presencia de mujeres en la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (IPRHM=0,25) y los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (IPRHM=1,58) y en la Agencia Andaluza del Conocimiento (IPRHM=1,53).

GRÁFICO 4.5.4.2. IPRHM del personal en puestos básicos en las EEII. Años 2017 y 2018



Los consorcios presentan una distribución por sexo paritaria (IPRHM=1), entre su personal sin funciones directivas, que significa el 0,3% del conjunto de las entidades instrumentales. De todas las entidades, tres muestran una distribución equilibrada.

Las fundaciones cuyo personal representa el 16% de los puestos del conjunto, ha acercado su composición de hombres y mujeres hacia el equilibrio respecto a 2017, situando su índice de presencia relativa en 1,39, si bien todavía existe una significativa sobrerrepresentación de mujeres. Destacan por los desequilibrios que presentan la Fundación San Juan de Dios de Lucena (IPRHM=1,86), así como la Fundación para la Gestión de la Investigación y la Fundación Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (ambas con IPRHM=1,49).

Finalmente, las sociedades mercantiles, que suponen el 21% de los puestos, registran una distribución masculinizada, con el 34% de su personal no directivo compuesto por mujeres. El desequilibrio más elevado se localiza en Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (IPRHM=0,40) e Innova Venture SGEIC S.A, donde las mujeres constituyen el 25% de la plantilla.

Por edad, se observa una composición paritaria hasta la edad de cincuenta y cuatro años, con una mayor presencia de mujeres en el grupo de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años (IPRHM=1,18), que representa el 36% del total.

Entre este personal no directivo, la tasa de temporalidad femenina es del 31,6%, más del doble de la tasa de temporalidad de los hombres (15,5%), habiendo aumentado este año, si bien la brecha de género se mantiene igual, es decir, la temporalidad ha aumentado de igual manera para mujeres que para hombres. El porcentaje de mujeres en puestos base con jornadas a tiempo parcial es de 8,9%, el doble que el de los hombres (4,8%), conformando el 65% del personal a tiempo parcial, aunque la mayor parte del personal de las entidades instrumentales, el 93%, trabaja a tiempo completo.

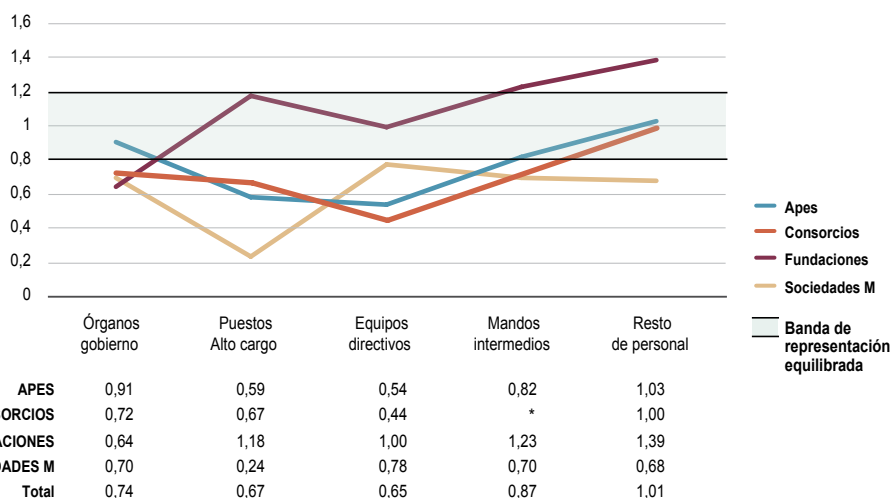
4.5.5. Conclusiones

La modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía ha trazado una meta clara a las entidades del sector público andaluz, hacia la que se están orientado los esfuerzos a tenor de los datos observados en este análisis. En este sentido, se observan avances significativos en todos los niveles de personal estudiados, que han mejorado la presencia de mujeres en sus equipos, y que en algunos casos alcanza hasta 23 puntos del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en relación con la medición del año 2017, como es el caso del personal alto cargo que ostenta la máxima responsabilidad de la entidad.

También se concluye que, en conjunto, el personal que trabaja en 2018 en las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se distribuye de forma equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos no directivos y su IPRHM se encuentra dentro de las bandas de representación equilibrada del 40% y 60%.

Dentro de este equilibrio, la presencia de mujeres es mayor en las fundaciones y agencias, sobre todo en aquellas centradas en actividades de cuidados como las sanitarias y servicios sociales. Los hombres están más presentes en los consorcios de transportes y en empresas públicas vinculadas con la automoción o la logística. Sin embargo, la mayor o menor masculinización del personal directivo y del máximo cargo no está relacionada con la consideración como mayoritariamente masculina o femenina de la actividad económica.

GRÁFICO 4.5.5. IPRHM de las Entidades Instrumentales del Sector Público Andaluz. Años 2018 y 2019



* Los consorcios no tienen personal con la categoría de mandos intermedios.

Al mismo tiempo, es necesario señalar los retos pendientes que presenta el colectivo observado en su totalidad. Por una parte, las mujeres son mayoría en los contratos menos estables que se traduce en una tasa de temporalidad laboral en las mujeres que duplica la de los hombres.

Por otra, al igual que sucede en el resto de las plantillas de las administraciones públicas y las empresas del sector privado, conforme se asciende en la jerarquía ocupacional, disminuye la representación de mujeres evidenciando el techo de cristal que impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. De manera que en los mandos intermedios de las organizaciones y en los puestos directivos o en los órganos de gobierno, la presencia de mujeres es siempre minoritaria.

En el caso de las entidades instrumentales del sector público andaluz, este techo es más elevado que el existente en las consejerías de la Junta de Andalucía, pero menor que el que existe en el sector privado.

